

บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กร  
แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา :  
กรณีศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB CHARACTERISTICS  
SUPPORTING THE CREATION OF LEARNING ORGANIZATION  
OF NAKHON RATCHASIMA VOCATIONAL EDUCATION  
PERSONNEL**

ศุตานันท์ คุณนท

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรยายการองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กร  
แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา :  
กรณีศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ศุตานันท์ คุขุนทด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิด  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา  
Organizational Climate and Job Characteristics Supporting the  
Creation of Learning Organization of Nakhon Ratchasima  
Vocational Education Personnel

ชื่อ - นามสกุล

นางศุदानันท์ คุขุนทด

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์มะดาโอะ สุหลง, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2558

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(พันเอกหญิง ชมนพัชร สิมากร, ปร.ค.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กล้าหาญ ภู นาน, ปร.ค.)



กรรมการ

(อาจารย์มะดาโอะ สุหลง, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์ ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
ชื่อ-นามสกุล	นางศุदानันท์ คุณนท
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์มะดาโอะ สุหลง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2558

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงาน และปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 350 คน โดยการตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.84 ด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.85 และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 3.90 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 11 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.521-0.816 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมีอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ด้านบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) = 0.816 ด้านคุณลักษณะของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) = 0.797

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้

<b>Independent Study Title</b>	Organizational Climate and Job Characteristics Supporting the Creation of Learning Organization of Nakhon Ratchasima Vocational Education Personnel
<b>Name - Surname</b>	Mrs. Sutanana Khukhantod
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Mr. Madaoh Sulong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2015

## ABSTRACT

The purposes of this independent study were to investigate the levels of organizational climate, job characteristics, and learning organization factors; to compare personal factors affecting the perceptions of learning organization factors; and to study the factors of organizational climate and job characteristics affecting the learning organization factors of Nakhon Ratchasima vocational education personnel.

The sample of the study was comprised of 350 Nakhon Ratchasima vocational education personnel. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product - moment correlation coefficient, and multiple regression.

The results of the study were as follows: 1) The overall opinion on the organizational climate was at a high level with a mean score ( $\bar{X}$ ) of 3.84, job characteristics with a mean score of 3.85, and learning organization with a mean of 3.90; 2) The relationships among 11 variables showed the correlation coefficients ranging from 0.521 to 0.816 at a statistical significance level of 0.05; and 3) The influence of the factors showed that the overall organization climate affected the learning organization factors at a statistical significance level of 0.05 with a multiple correlation coefficient (R) of 0.816 and the overall job characteristics affected the learning organization factors at a statistical significance level of 0.05 with a multiple correlation coefficient (R) of 0.797.

**Keywords:** organizational climate, job characteristics, learning organization

## กิตติกรรมประกาศ

ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาของ ดร.มะดาโอะ สุธง อาจารย์ที่ปรึกษา ค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ พันเอกหญิง ดร.ธมนพัชร สิมากร ประธานสอบค้นคว้าอิสระและ กรรมการการสอบค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ฦ น่าน ดร.มะดาโอะ สุธง ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ ดร.สุพจน์ ทาวงศ์ อาจารย์นงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร และอาจารย์ดวงพร ที่สละเวลาตรวจทานแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน คือ บุคลากร อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 12 แห่ง ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์บริหารทุกท่าน ที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำให้กำลังใจตลอด การศึกษาที่ผ่านมา ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจและที่ปรึกษาตลอด

สุดท้ายนี้ คุณความดีและกุศลที่พึงบังเกิดมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากความ เมตตากรุณาของบิดา มารดา ผู้คอยให้กำลังใจ และผู้ให้โอกาสในการศึกษา ขออันิสงส์อันเกิดจาก คุณประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระนี้ จงบังเกิดแก่ผู้มีพระคุณ หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาด ในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขออภัยไว้เพียงผู้เดียว และจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นใน โอกาสต่อไป

ศุตานันท์ คุขุนทด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(5)
กิตติกรรมประกาศ .....	(7)
สารบัญ .....	(8)
สารบัญตาราง .....	(10)
สารบัญภาพ .....	(12)
บทที่ 1 บทนำ .....	15
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	15
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	17
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	18
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	19
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	22
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	24
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	25
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร .....	25
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน .....	37
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ .....	41
2.4 ลักษณะสำคัญของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา .....	46
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	62
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	68
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ .....	71
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	128
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	129
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	131
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	136
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	138
บรรณานุกรม .....	140
ภาคผนวก .....	149
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	150
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม .....	165
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม .....	177
ประวัติผู้เขียน .....	118



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปแนวความคิดในเรื่องขององค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร..... 36
ตารางที่ 3.1	การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา..... 61
ตารางที่ 3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด..... 67
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน..... 73
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้าน โครงสร้างองค์กร..... 74
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร..... 75
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรางวัลตอบแทน..... 76
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร..... 77
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับความขัดแย้ง..... 78
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร..... 79
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบรรยากาศองค์กร..... 80
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความหลากหลายของทักษะ..... 80
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน..... 81
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำคัญของงาน..... 82
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน..... 82
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลย้อนกลับของงาน..... 83
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณลักษณะของงาน..... 84
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร..... 85
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีรูปแบบความคิด..... 86
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคน ในองค์กร..... 87
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการคิดของคนในองค์กร อย่างเป็นระบบ..... 88
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม..... 88
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 90

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน	91
ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน	92
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	93
ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน	94
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	95
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน	96
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน	97
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	98
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	100
ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม	101

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ ของสมาชิกในองค์กร.....	104
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร(ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	104
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความ มีรูปแบบความคิด (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	105
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความ มีรูปแบบความคิด (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	106
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันของคนในองค์กร (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	107
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	108
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคน ในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	109
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้าน การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ(ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	109

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศสององค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	110
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศสององค์กรที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	111
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศสององค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร แห่งการเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	112
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศสององค์กรที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	113
ตารางที่ 4.43 แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่ง การเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรี นรู้ ของสมาชิกในองค์กร(ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	115
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรี นรู้ของสมาชิกในองค์กร(ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	115
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร แห่งการเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด(ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	116
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรี นรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด(ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	117

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.47	แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	118
ตารางที่ 4.48	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร(ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	118
ตารางที่ 4.49	แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาด้านการคิดของคน ในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	119
ตารางที่ 4.50	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	120
ตารางที่ 4.51	แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม (ตามสมการ $\hat{Y}_5$ ).....	121
ตารางที่ 4.52	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผล ต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ตามสมการ $\hat{Y}_5$ ).....	122
ตารางที่ 4.53	แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ $\hat{Y}$ ).....	123
ตารางที่ 4.54	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผล ต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ $\hat{Y}$ ).....	123
ตารางที่ 4.55	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัย แห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.....	124

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.56 สรุปค่าความสัมพันธ์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ของบรรยากาศองค์กร มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมาในด้านต่าง ๆ.....	125
ตารางที่ 4.57 สรุปสมการพยากรณ์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กร มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.....	125
ตารางที่ 4.58 สรุปค่าความสัมพันธ์การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ของคุณลักษณะ ของงานมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมา.....	126
ตารางที่ 4.59 สรุปสมการพยากรณ์การทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะของงานมีผล ต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.....	126



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	23



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการหลั่งไหลของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษาซึ่งนับว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันมีสาเหตุมาจาก การบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศเห็นว่าปัญหาการศึกษาของไทยในภาพรวม คือ วิธีการจัดการศึกษาของประเทศ ไม่สามารถที่จะเตรียมคนไทยให้เผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนของโลกได้ จึงทำให้สังคมของประเทศไทยมีความอ่อนแอเกิดความขัดแย้งและทำลายล้างตนเองในที่สุด (ประเวศ วะสี, 2542, น. 2) ด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะสภาวะการณ์ในปัจจุบันทำให้องค์กรทั่วโลกต้องแข่งขันกันอย่างสูง การปรับเปลี่ยนจากสภาพสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วส่งผลต่อองค์กรต่าง ๆ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือเหนือคู่แข่งได้นั้นก็จะต้องอาศัย บทบาทของฝ่ายปฏิบัติงานหาคบุคคล (ฝ่ายปฏิบัติ) ได้รับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองก็จะส่งผลให้สามารถทำงาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องมีทักษะกระบวนการบริหารงาน และสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ของประเทศไทย จึงได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ ของปวงชนทุกฝ่ายในสังคมไทย ได้ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของประเทศไทยให้ได้มาตรฐาน อีกทั้งยังจัดได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพตอบสนองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบการบริหาร และการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ค่อยมีมาก่อนของวงการการศึกษาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 40)

การจัดการศึกษาที่จะให้บรรลุผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ



จากบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร แม้องค์กรจะมีนโยบาย โครงสร้างและกระบวนการบริหารที่เด่นเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ยอมให้ความร่วมมือแล้ว การปฏิบัติงานก็จะไม่ประสบความสำเร็จ (ดิน ปรัชญพฤกษ์, 2534, น. 40) ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานในองค์กร การที่จะบริหารงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ วิเคราะห์งานได้ถูกต้อง มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมให้ทันต่อเหตุการณ์ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการศึกษางานวิจัยของประจักษ์สิน บึงมูม (2544, น. 3) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จะเป็นตัวกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน จึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศขององค์กร ขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กร

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักฟังตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 1)

การปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นหมายถึง การบรรลุผลสำเร็จขององค์กร (พีรศักดิ์ วิสัยรัตน์, 2555) สอดคล้องกับ (นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 1) กล่าวว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลขององค์กรนั้น ๆ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถองค์กรนั้นย่อมประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรก็คือ “บรรยากาศองค์กร” องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งทำให้มีความรัก ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดีปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (อตุลย์ ทองแก้ว, 2551, น. 2) จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลและเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน และมีความสำคัญต่อบุคลากรขององค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีหลายองค์กรได้นำแนวคิดมาใช้ในการบริหารที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร มีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำ และบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริม และยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และลักษณะของงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคลากรก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1975) ลักษณะของงานขึ้นอยู่กับผู้ออกแบบงานเพราะการออกแบบงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (บุคลากร)

การที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีภาวะผู้ตาม จากผลงานวิจัยของเคลลี (Kelley, 1992) พบว่าความสำเร็จหรือผลงานต่าง ๆ ขององค์กรนั้น มาจากการลงมือกระทำของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ ความสำเร็จในงานขององค์กรเกิดจากการมีผู้นำที่ดีเพียงร้อยละ 10 ในขณะที่ความสำเร็จร้อยละ 90 เกิดจากการมีผู้ตามหรือทีมงานที่ดี ผู้ตามจึงมีใช้เพียงผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยเคร่งครัด แต่ด้วยความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมขององค์กรและความกล้าจึงอาจคัดค้านหรือท้าทายอำนาจของผู้นำที่ไม่มุ่งต่อเป้าหมายร่วมขององค์กร ภาวะผู้ตามที่ดีจึงมิใช่บทบาทที่สนองตอบหรือเชิงรับ แต่เป็นบทบาทเชิงรุกหรือในทางสร้างสรรค์ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนสู่บทบาทภาวะผู้นำที่ดี และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ศิริ จุลานนท์, 2551) เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกหลักของระบบบริหารตามพันธกิจขององค์กร ซึ่งผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะมีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและขององค์กรได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการทำงาน ทำให้ได้ข้อยุติที่ดี และเกิดผลกระทบในเชิงบวก (Baker et al., 2011) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะภาวะผู้ตามที่ดีและเหมาะสมสามารถนำนโยบาย แผนงานของผู้บริหารไปปฏิบัติตาม โดยมีความคิดเป็นของตนเองในการตัดสินใจปัญหาและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับระบบราชการ และสภาวะการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกัน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จะต้องมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์กร โดยสมาชิกจะต้องร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ ความสามารถเกื้อหนุนกันอย่างเต็มศักยภาพ สมาชิกจะต้องมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ทำให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายและพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545)

ความสนใจที่จะศึกษา บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน มีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปัจจัยดังกล่าวว่ามีผลอย่างไรต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงและยกระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และเพิ่มศักยภาพการบริหารสถานศึกษา พัฒนาไปสู่ความสำเร็จให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม ผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1.3.2 บรรยากาศองค์กรมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1.3.3 คุณลักษณะของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา  
จังหวัดนครราชสีมา

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูจ้างสอน  
ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,383 คน

#### 1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา  
ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 350 คน

### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ประเภทบุคลากร
- อายุการทำงาน

บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย

1. โครงสร้าง
2. ความเป็นอิสระ
3. รางวัลตอบแทน
4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน
5. การยอมรับความขัดแย้ง
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน
5. ผลย้อนกลับของงาน

#### 1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร
2. ความมีรูปแบบความคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร
4. การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ปีการศึกษา 2558

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพการของสถานศึกษา คือ โครงสร้างองค์กร คุณลักษณะของงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผลการตอบแทนและสวัสดิการและสัมพันธภาพภายในหน่วยงานสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อความรู้สึกรักของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งในสังคมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกัน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร ภาระหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ สายบังคับบัญชา การควบคุม ข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมาต่อความเป็นอิสระในการทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นกับบุคคลอื่น และการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

3. รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการให้รางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่ดีว่ามีความยุติธรรมต่อตนเองหรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีในองค์กร การได้รับการยอมรับ ได้รับความอบอุ่น และความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ถึงความแตกต่างด้านความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร หากมีความคิดเห็นต่างกัน ไป ตกลงแก้ไขกันเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเน้นการแก้ปัญหา มากกว่าปล่อยให้ไปโดยไม่สนใจ

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การปรับตัวขององค์กรจากปัจจุบันไปสู่สภาพที่ปรารถนาในอนาคตเพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ประกอบไปด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านกายภาพ และด้านบุคคล

1.5.2 คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ออกแบบเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานในหลาย ๆ ทาง เพื่อให้เกิดการฝึกฝนและนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และช่วยให้งานมีความท้าทาย ลดความเบื่อหน่ายในงานได้

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และการมีส่วนร่วมของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต หรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ความสำคัญของงาน มีความหมายส่งผลกระทบต่อบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ปฏิบัติไปแล้ว การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตน ผลลัพธ์ของงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

1.5.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะตามแนวคิดทฤษฎีของเซ็งกี (Senge, 1990) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal mastery) หมายถึง ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ของสมาชิกองค์กร มีความกระตือรือร้นมีความสนใจใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน สร้างสรรค์ผลงาน และมีการพัฒนาตนเองมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. ความมีรูปแบบความคิด (Mental Models) หมายถึง แบบจำลองหรือโมเดลใช้ในการแสดงสิ่งๆ หนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึงประเด็น หัวข้อที่ต้องการอธิบาย การปรับแนวความคิดให้สอดคล้องไปกับเป้าหมายขององค์กร การพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดปัญหาความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด และสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) หมายถึง ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคลส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน มิใช่ทำเพียงตามหน้าที่ การผลักดัน พัฒนาให้บุคคลมีสัญญาณทางใจ โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน การส่งเสริมกระตุ้นให้บุคคลตระหนักถึงความมีส่วนร่วม ความผูกพัน เพื่อให้บุคคลมีวิสัยทัศน์มุ่งไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการแลกเปลี่ยนความรู้ การเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม การเสริมสร้างความสามารถของทีมในการคิดและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม

5. การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดถึง ความเกี่ยวข้องของส่วนต่าง ๆ ในระบบภาพรวม ทั้งในระบบใหญ่และระบบย่อย เข้าใจในเหตุการณ์ ความสัมพันธ์และลำดับความสำคัญ การเข้าใจในเหตุการณ์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้สามารถวิเคราะห์ เชื่อมโยงความรู้ วางแผน จัดลำดับความสำคัญ และ แก้ปัญหาในภาพรวมทั้งระบบได้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงต่อเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กรได้ การมองเห็นโอกาสในการปฏิบัติงานในเชิงรุก

1.5.4 อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 12 สถานศึกษา คือ

1. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
2. วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย
3. วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปริสุทฺโธ
4. วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
6. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา
7. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา
8. วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา
9. วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่
10. วิทยาลัยเทคนิคพิมาย
11. วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง
12. วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง

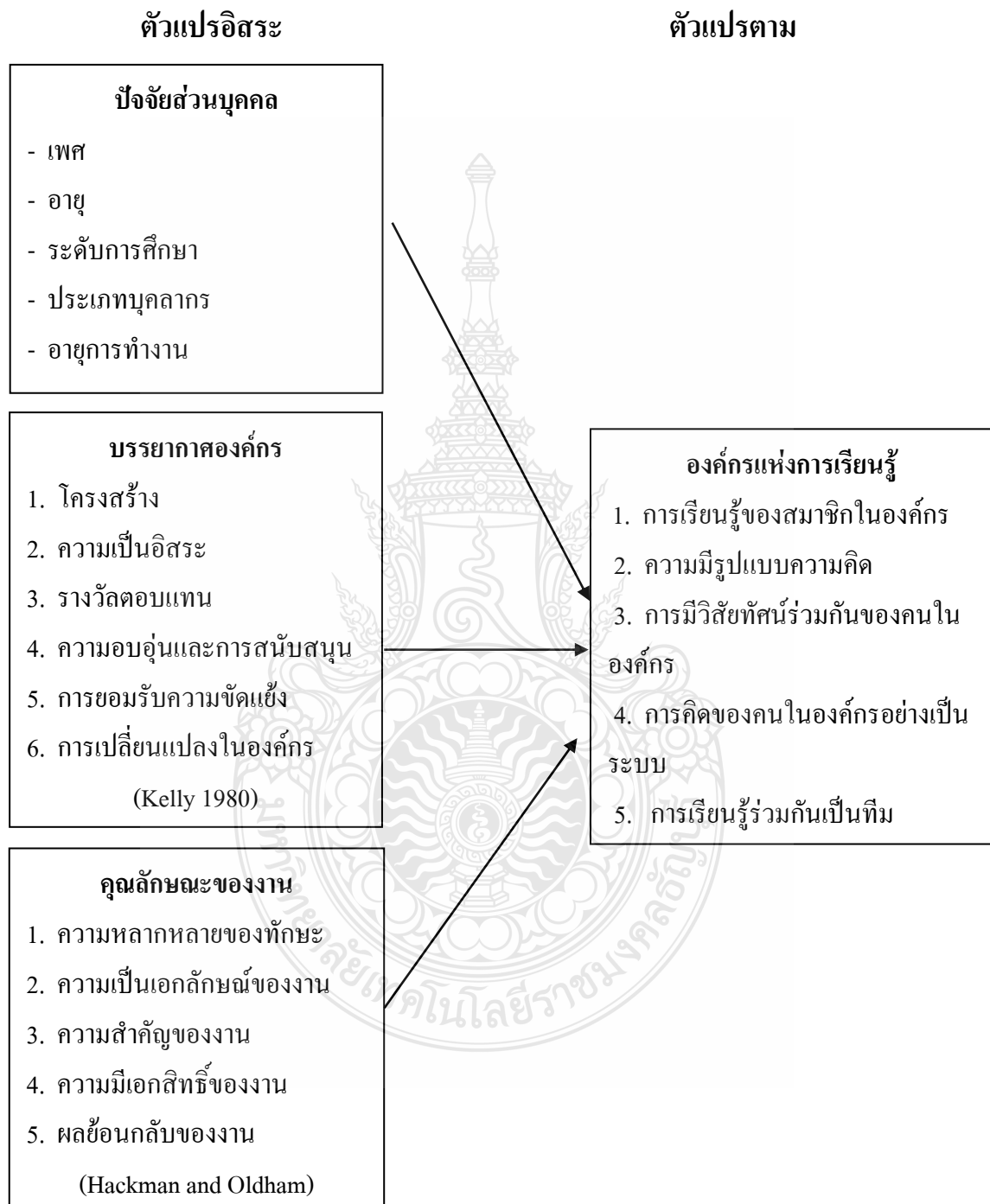
1.5.5 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีบรรยากาสององค์กรของ Kelly (1980) ได้ให้องค์ประกอบบรรยากาสององค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งนี้พิจารณาเห็นว่าทฤษฎีที่มีความชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาและมีรายละเอียดชัดเจนและได้นำแนวคิดคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1975) โดยองค์ประกอบคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1975) ชัดเจนและเข้าใจง่ายและได้นำแนวคิดของ Peter Senge, (Senge, 1990) อ้างถึงใน (ลลิต ถนอมสิงห์, 2557) เป็นแนวทางในการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร



ความมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) ได้ทราบผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย ว่ามีการศึกษาค้นคว้า และมีผลการวิจัยเป็นอย่างไร ซึ่งจะนำมาประกอบเหตุผลในงานวิจัยของผู้วิจัย

2) ทำให้เข้าใจทฤษฎี แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

3) เป็นแนวทางในการพัฒนาเรื่องที่วิจัย ช่วยให้เข้าใจในเรื่องที่จะศึกษา ในการศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านบรรยากาศของการปฏิบัติงานของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

### 1.7.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2) เป็นข้อมูลเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการสร้างบรรยากาศและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรต่าง ๆ ในการไปสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรเกิดความมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ และส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ยั่งยืน

3) เป็นข้อมูลที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กรต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 ลักษณะสำคัญของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากร องค์กรเกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กรจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์กรทำงานด้วยความตั้งใจ พึงพอใจในงานที่ทำส่งผลให้รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งในสังคมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารซึ่งได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น ส่วน ๆ ดังนี้ คือ

##### ความหมายของบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรนั้น นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของบรรยากาศที่น่าสนใจดังนี้

Gilmer (1971, p.28) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์กรหนึ่งกับองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์กรด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต

Litwin & Stringer (1968) บรรยากาศองค์กร หมายถึงการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

Steers. (1977, p. 101) บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

Brown & Moberg. (1980, p. 667) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง เค้าโครงหรือรูปแบบขององค์การใดองค์การหนึ่ง ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ปรัชญา นโยบาย สายการบังคับบัญชา และแนวทางการปฏิบัติ

2. กระบวนการที่ใช้ในองค์การ หมายถึง วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์การเกิดความคล่องตัว ได้แก่ การจัดระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การควบคุม การจูงใจด้วยเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ การฝึกอบรมโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดเวร สถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ท่าทีของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความต้องการความไว้วางใจ เคารพในความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. พฤติกรรมผู้ร่วมงาน หมายถึง ท่าทีของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การยอมรับบทบาทของแต่ละฝ่าย การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ความสามัคคีในหมู่คณะการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

สวานเบิร์ก (Swansberg, 1990) บรรยากาศองค์การ หมายถึง เป็นการจัดกลุ่มของรูปแบบอยู่เป็นทางการ การผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้วางใจ และอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดระดับอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์การ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจ และรับรู้เกี่ยวกับองค์การนั้น

Halpin. (1966, p. 132) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การ หรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะ ในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

Taguri and Litwin. (1968, p. 27) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การซึ่ง 1) บุคคลในองค์การนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ 3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ

Dessler (1976 อ้างถึงใน ชำรงค์คี เจริญสุข, 2526, น. 9) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การโดยกล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Keith (1981, p. 104) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศว่า บรรยากาศองค์การ คือสภาพแวดล้อมที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ไม่ว่าจะองค์การนั้นจะเป็นองค์การประเภทสาธารณสุขเช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือบริษัทต่าง ๆ บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเสมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

Gibson, (1973, p. 314) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบ ต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมจาก ความหมายของบรรยากาศองค์การที่นักการศึกษากล่าวมา

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, น. 10) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นงศ์เยาว์ แก้วมรกต (2542, น. 10) ให้ความหมายว่า การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

รติกรณ์ จงวิศาล (2554, น. 11) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ และ ประสพการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะของ องค์การเป็น สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความเห็นว่าแต่ละความหมาย นั้นคล้ายคลึงกันสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายใน องค์การ การรับรู้ของบุคลากรที่ตนทำงานอยู่ทั้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ความเข้าใจ หรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมี ลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งส่ง ผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในองค์การของบุคลากรนั้นก็คือบรรยากาศองค์การ ขวัญ กำลังใจในการทำงานและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่วนหนึ่งไม่ได้เกิดจากผู้บริหารอย่างเดียวเท่านั้น โครงสร้างขององค์

กรก็มีส่วนในการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้วย เมื่อบรรยากาศขององค์กรดีขึ้นจะส่งผลไปถึง ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจาก องค์กรทั้งภายในและภายนอก

### ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงาน อยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่ แบบความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบของ องค์กร ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่ความรู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรนี้ คือ บรรยากาศองค์กร ซึ่ง บรรยากาศองค์กรนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์กรบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สองผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของพวกเขา หรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงาน ของพวกเขาเองภายในองค์กร และประการที่สามความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร ปรากฏมี ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2538)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้บอกลักษณะขององค์กร นักวิชาการ หลายท่าน ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

Steers & Porter, (1979, p. 365) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็น องค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของ มนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน

Brown & Moberg, (1980, p. 420) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็น เครื่องมือที่ช่วยกำหนด รูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพอใจของ พนักงานต่อองค์กร รูปแบบขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัด วางรูปแบบของ บรรยากาศขององค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วยโดยสรุป จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็น องค์ประกอบที่ สำคัญต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์กรได้ โดยบรรยากาศ องค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กร จำเป็น จะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและหากต้องการที่จะ เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

Slocum & Hellriegel, (2011, p. 440) กล่าวว่า ความพอใจของ พนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้ องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

สุพัตรา เพชรมณี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2528, น. 30-32) ได้สำรวจองค์ประกอบ ด้าน ต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การจากทฤษฎีของนักวิชาการ และได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 19 ด้าน ประกอบด้วย

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมายนโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน มีความ ยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบ อำนาจ เข้าสู่ส่วนกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนา ของบุคลากรในองค์การ
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์การเปิด โอกาส ให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการ ทำงาน
6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้ หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่น ของ พนักงาน
8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์การมีสภาพที่น่าอยู่ ทำงาน
9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่
10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน หรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำไปใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทักษะคติ หรือ ความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

ลักษณะจิต ใจเย็น (2537, น. 19) ได้สรุปบรรยากาศองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) คือ ความเป็นอิสระของบุคคลในการทำงานตามที่ตนรับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น และได้ใช้ความคิดริเริ่ม

2. ระดับของโครงสร้าง (Degree of Structure) คือ ระดับของเป้าหมายในการทำงานและวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะถูกกำหนดขึ้นและมีการสื่อสารภายในองค์กร

3. เน้นการให้รางวัล (Reward Orientation) คือ ระดับที่องค์กรให้รางวัลแก่บุคคล สำหรับการทำงานหนัก หรือทำงานได้ประสบความสำเร็จ

4. การเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) คือ การสนับสนุน และได้รับการกระตุ้นจากหัวหน้างาน

สวานเบิร์ก (Swansberg, 1990) บรรยากาศองค์กร หมายถึง เป็นการจัดกลุ่มของรูปแบบอยู่เป็นทางการการผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้วางใจ และอื่น ๆ ที่ทำให้



เกิดระดับอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์กร และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจ และรับรู้เกี่ยวกับองค์กรนั้น

Halpin, (1966, p. 132) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์กร หรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะ ในด้านบรรยากาศขององค์กรหรือหน่วยงาน

Taguri and Litwin, (1968, p. 27) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่าเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรซึ่ง 1) บุคคลในองค์กรนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร 3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ทำให้แตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ

Dessler 1976 อ้างถึงใน ชำรงศักดิ์ เจริญสุข, (2526, น. 9) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรโดยกล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรจะอยู่ในรูปมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Keith Davis, (1981, น. 104) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศว่า บรรยากาศขององค์กร คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรประเภทสาธารณสุขเช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือบริษัทต่างๆ บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเสมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

Gibson, (1973, น. 314) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กร คือ องค์กรประกอบ ต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากความหมายของบรรยากาศขององค์กรที่นักวิชาการศึกษากล่าวมา

ในการทำงานของบุคลากรในองค์กรสิ่งที่เขาต้องการก็คือบรรยากาศที่ดีของการทำงานในขณะที่เขาปฏิบัติงานอยู่นั้นถ้าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีการยึดหยุ่น ทำอะไรตรงไปตรงมามากเกินไป โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาจะใช้แต่ความคิดความรู้สึกของตนเองเป็นใหญ่จะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรมากกว่าผลดี ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิธีการสร้างความเชื่อมั่นว่า เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วเขาต้องมีความมั่นคง มีความปลอดภัย มีความมั่นใจในอนาคตที่จะปฏิบัติงานในองค์กร เขาจึงจะทำงานเต็มความสามารถ

จากความหมายของบรรยากาศขององค์กรตามที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรหมายถึง องค์กรประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ความเข้าใจ หรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งใน

แต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของบุคลากรนั้นก็คือบรรยากาศขององค์กร ขวัญ กำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่วนหนึ่งไม่ได้เกิดจากผู้บริหารอย่างเดียวเท่านั้น โครงสร้างขององค์กรก็มีส่วนในการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้วย เมื่อบรรยากาศขององค์กรดีขึ้น จะส่งผลไปถึงผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

### องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

ในการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นต้องเข้าใจถึงมิติต่าง ๆ ซึ่งมิติเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวัดบรรยากาศองค์กร นักวิชาการจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

French and others 1985 อ้างถึงใน ลัดดา สัจพันธ์โรจน์, (2545, น. 19) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็นมิติซึ่งแบ่งเป็น 8 มิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างขององค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น
2. มิติความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ
3. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัลนั้นจะได้อผลดีกว่าการลงโทษ เนื่องจากรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ลดความหวาดกลัว และความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้
4. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพภายในองค์กรและรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
5. มิติความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน

6. มิติความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้ปฏิบัติงานโดยในมิตินี้ จะเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการเพิกเฉยไม่เอาใจใส่

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ความเป็นมิตร และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Kelly, (1980 , p. 486) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์กร ความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกริเริ่มคิดของบุคลากรเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคลากรในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รางวัลตอบแทนจากการทำงานของตนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร การได้รับการยอมรับ ความอบอุ่น และความสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร การที่หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟัง และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการเผชิญหน้า ตกลงแก้ไขกันเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Litwin & Stringer (1968) ได้กำหนดบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกัน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร ภาระหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ สายบังคับบัญชา การควบคุม ข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นอิสระในการทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นกับบุคคลอื่น และการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

3. รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการให้รางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่ดีว่ามีความยุติธรรมต่อตนเองหรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีในองค์กร การได้รับการยอมรับ ได้รับความอบอุ่น และความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

5. ความเสี่ยงของงาน (Risk) คือ เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

6. การสนับสนุน (Support) คือ การรับรู้ถึงความช่วยเหลือและการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและพนักงานในคนอื่น ๆ จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐานงาน (Standard) คือ การรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) คือ การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร และบุคคลในองค์กรเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจปัญหา

9. ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) คือ การรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่

Gavin and Howe (1975 อ้างถึงใน Milton, 1981, p. 464) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้านดังนี้

1. ความชัดเจนและประสิทธิผลของโครงสร้าง (Clarity and Effectiveness of Structure) คือ ระดับของนโยบายขององค์กร และแนวทางที่ชัดเจนที่อธิบายถึงความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย วิธีการ และการดำเนินงาน รวมถึงการตัดสินใจได้ถูกต้องและเหมาะสม
2. อุปสรรค (Hindrances) คือ สิ่งที่เป็นอุปสรรคขวางกั้นการดำเนินงาน และการบริหารให้ไม่มีประสิทธิภาพทำให้ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำงาน
3. รางวัล (Rewards) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รางวัลที่เสมอภาคยุติธรรมมีความเพียงพอกับความต้องการ รวมถึงโอกาสที่จะเจริญเติบโต และก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. ความสามัคคี (Unity) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกของความมีศักดิ์ศรี ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือ และความเป็นเลิศในการทำงานร่วมกันในองค์กร
5. ความไว้วางใจในการจัดการและความเอาใจใส่ (Trust to manage and Consideration) คือ ระดับความไว้วางใจในการจัดการ และความเชื่อมั่นของผู้ได้บังคับบัญชาที่ยอมรับว่าได้รับอย่างเพียงพอ
6. ความท้าทายและความเสี่ยง (Challenge and Risk) คือ ขอบเขตของนโยบาย และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง และมีเหตุผลในการรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นของพนักงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวความคิดในเรื่องขององค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

แนวคิดและทฤษฎี	องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร
French & Others (1985)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มิติทางโครงสร้างขององค์กร</li> <li>2. มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล</li> <li>3. มิติการให้รางวัล และการลงโทษ</li> <li>4. มิติความอบอุ่น และการสนับสนุน</li> <li>5. มิติทางความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง</li> <li>6. มิติความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง</li> <li>7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง</li> <li>8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจรรีกรักดีต่อกัน</li> </ol>
Kelly (1980)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงสร้าง</li> <li>2. ความเป็นอิสระ</li> <li>3. รางวัลตอบแทน</li> <li>4. ความอบอุ่น และการสนับสนุน</li> <li>5. การยอมรับความขัดแย้ง</li> <li>6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร</li> </ol>
Litwin & Stringer (1968)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงสร้างองค์กร</li> <li>2. ความรับผิดชอบ</li> <li>3. การให้รางวัล</li> <li>4. ความเสี่ยงของงาน</li> <li>5. ความอบอุ่น</li> <li>6. การสนับสนุน</li> <li>7. มาตรฐานงาน</li> <li>8. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง</li> <li>9. ความรักดีต่อองค์กร</li> </ol>

## ตารางที่ 2.1 สรุปแนวความคิดในเรื่องขององค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎี	องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร
Gavin & Howe (1975)	1. ความชัดเจนและประสิทธิผลของโครงสร้าง 2. อุปสรรค 3. รางวัล 4. ความสามัคคี 5. ความไว้วางใจในการจัดการและความเอาใจใส่ 6. ความท้าทายและความเสี่ยง

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเรื่ององค์ประกอบบรรยากาศองค์กรซึ่งสนใจที่จะศึกษาตาม Kelly (1980) เนื่องจากพิจารณาแล้วมีความกระชับ ชัดเจน และสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรครั้งนี้ ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure)
2. ความเป็นอิสระ (Autonomy)
3. รางวัลตอบแทน (Reward)
4. ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support)
5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict)
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ลักษณะของงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1975) โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรและความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้ (Schermerhorn, 1996)

1. การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจ หรือวางแผนการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้าง ๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลาย ๆ อย่างได้

3. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจการทำงาน

วิธีออกแบบงานดังกล่าว ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแล้วแต่แนวคิดขององค์กรและผู้บริหารองค์กร สำหรับวิธีการออกแบบงาน โดยการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจภายในของบุคคล ในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจาก สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการคือ

1. การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป (Knowledge of the Results) เป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

2. การได้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience Responsibility for the Result) เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลในผลงานที่เขาได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติมากกว่าที่จะขึ้นกับกระบวนการทำงาน นายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน กล่าวคือถ้าบุคคลทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน

3. การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the Work as Meaningful) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่เขาได้ปฏิบัติและได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่เขาได้ปฏิบัติไปแล้วสรุปได้ว่า สภาวะทางจิตวิทยา 3 สิ่งดังกล่าว มีผลมาจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่จะทำให้บุคคล



ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldham นั้น จะ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

**ส่วนที่ 1** คุณลักษณะของงาน 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะ ในการทำงานในหลาย ๆ ทางเพื่อให้เกิดการฝึกฝนและนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และช่วยให้งานมีความท้าทาย ลดความเบื่อหน่ายในงานได้

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ทั้งหมด และการมีส่วนร่วมของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงาน ซึ่งส่งผล กระทบต่อการดำเนินชีวิต หรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ความสำคัญของงาน มีความหมายส่งผลต่อ บุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการ ทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งแสดงให้เห็น ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ปฏิบัติไปแล้ว การรับรู้และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน ผลลัพธ์ของงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

**ส่วนที่ 2** ภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ที่มีความสำคัญและจำเป็นในการที่จะ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) บุคคล จะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญความสำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และ ความสำคัญของงาน

2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ จากความพยายามของตน พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

**ส่วนที่ 3** ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตใจ ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานและจะทำให้เกิดผลต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการย้ายงาน และขาดงานลดลง

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกลงทางบวกต่องานที่ทำ
2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน หรือท้าทาย
3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มาก

จากการศึกษาจะเห็นว่าความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเองและต้องการมีความสามารถ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในได้ สำหรับความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น ได้มีงานศึกษาที่พบว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายในแต่เป็นการ

ส่งผลเพียงบางส่วนเมื่อเทียบกับความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง และความต้องการมีความสามารถ (Deci & Vansteenkiste, 2004, p. 28)

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงนำคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน Hackman and Oldham (1975) มาเป็นกรอบแนวคิด โดยงานวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ออกแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดบริหารที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน โดยสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบบริหารรูปแบบอื่น ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “สถานศึกษา” ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแบบใหม่ ที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนางานอย่างยั่งยืน

#### ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและจูงใจ ให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ตนเองมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความได้เปรียบต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (จำเรียง วัชวัฒน์และเบญจมาช อ่ำพันธ์, 2540, น. 11)

Senge (1990) ได้ให้คำนิยาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้” หมายถึง องค์กรที่บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับ Kramlinger (1992) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างของปัจเจกบุคคล โดยสมาชิกสามารถเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงาน อันนำไปสู่เป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ส่วน Kim (1993) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กร

ที่เพิ่มพูน ความสามารถของบุคลากร Garvin (1993) กล่าวว่าองค์กรที่มีลักษณะในการสร้างแสวงหา และถ่ายโอนความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการพัฒนาขีดความสามารถและการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

ลลิต ถนอมสิงห์ (2557) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคลากรในทุกระดับขององค์กรทั้งในระดับปัจจัยส่วนบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม เกิดเครือข่ายที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน นำไปสู่วิถีการพัฒนาที่มีความยั่งยืน

สรุปการศึกษาวิจัยได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาขีดความสามารถด้านความคิด และจิตใจ มีการถ่ายโอนความรู้สู่บุคคล มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแส โลกภิวัตน์ รวมถึงเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มศักยภาพในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

### องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter M. Senge เขียนหนังสือเรื่อง The fifth discipline ได้กล่าวถึงการสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขาวิชาการ ซึ่งจะเป็แนวทางในการผลักดันและสนับสนุนให้เกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นองค์กรที่เรียนรู้นั้นจะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติ 5 ประการดังนี้

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) บุคคลที่รอบรู้ปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นนายของ ตนเองในการควบคุมจิตใจพฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่ยอมรับความจริง ไม่ยึดมั่นติดมันเปลี่ยนไป ตามโลก มีความเจริญเติบโตทางจิตใจ การเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ (1) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (personal vision) (2) มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดอย่าง สร้างสรรค์ (holding creative tension) (3) การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (subconscious)

2. ความมีสติ (Mental Model) เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ต่อ องค์กรและธุรกิจของตน ซึ่งความคิดของบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรม ของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตน อยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ทำให้เกิดความกระจ่างใจกับแบบแผนความคิด

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนยะของความ ร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความ ปรารถนาาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้นขององค์กรมีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นรวมทั้งประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานและช่วยจัดจุดอ่อนของทีมงานได้

5. ระบบการคิดของคนในองค์กร (system thinking) การคิดเชิงระบบเป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กรการคิดเชิงระบบเป็นวิธีการคิดและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกันและเป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน ความเข้าใจถึงจุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่าจะขึ้นอยู่ทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์กร การคิดเชิงระบบต้องมีการเปลี่ยนจิตใจหลายด้านสามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

จะเห็นได้ว่าการมององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการมองในเชิงการป้องกันปัญหาในระยะยาวเป็นการวางแผนเพื่ออนาคตโดยมีความเชื่อว่าหากสมาชิกขององค์กรเข้าใจการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสภาพแวดล้อมอย่างถ่องแท้แล้วจะสามารถปฏิบัติในเชิงรุก (proactive) ที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge แล้วจะเห็นว่าทุกองค์ประกอบไม่สามารถแยกออกจากกันได้ แต่ต้องทำเป็นวัฏจักร โดยเริ่มจากแต่ละบุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานในองค์กรอย่างองค์รวม เมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรพัฒนาถึงระดับนี้ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกันก็จะไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือเกิดความคิดที่แตกแขนงออกไป จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันทุกระดับและกระทำอย่างต่อเนื่องเกิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเรียนรู้บทเรียนทั้งที่ประสบความสำเร็จและความผิดพลาดล้มเหลวแล้วนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในทีมไปสร้างเป็นกรอบความคิดของตนเองเพื่อนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันอันเป็นการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายต่อไป

Loren (2005) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหัวใจขององค์กร แห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (ลลิต ถนอมสิงห์, 2527) ดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) คือ การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็น จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และมีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ดังนั้นองค์กร จะต้องสามารถส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ ผักผ่อน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการ สร้างจิตสำนึกในการไปเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สร้างสรรค์ผลงาน และสร้าง บรรยากาศกระตุ้นสมาชิกในองค์กร ให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. การมีรูปแบบความคิด (Mental Model) คือ การที่บุคลากรในองค์กรมีความสามารถ ในการทำความเข้าใจและมองโลกตามความเป็นจริงอย่างสมเหตุสมผลจากประสบการณ์ที่สั่งสมกลายเป็นกรอบแนวคิดของบุคคลนั้น ๆ โดยบุคลากรจะเรียนรู้วิธีการคิดที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่แตกต่าง กัน และมีแบบแผนความคิด รวมทั้งมีความคิด ในการเชื่อมโยงงานของตนกับภาพรวมขององค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรทั่ว ทั้งองค์กร โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร เปรียบเสมือน หางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้น มุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็วและปลอดภัย โดยองค์กร จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ และประสบการณ์ของ บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำหน้าที่ด้วยความผูกพัน และสนับสนุนให้เกิดการรวม พลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กร ภายใต้ จุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกทุกคนในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อ นำไปสู่ข้อสรุป การตัดสินใจเลือกและแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งพัฒนาความรู้และ ความสามารถของทีม จนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีกันในการแก้ไขปัญหา ซึ่ง สามารถช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) คือ หลักในการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะ ขององค์กรรวม ซึ่งมีได้พิจารณาแต่เพียงในส่วนของปัจเจกบุคคลหรือส่วนหนึ่งขององค์กรเท่านั้น กล่าวคือ การที่บุคคลในองค์กร มีวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยการ เชื่อมโยงเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เป็นลักษณะของการมองภาพขององค์กรว่ามี

เป้าหมายอย่างไรแล้วจึงมองระบบย่อย จึงทำให้สามารถวางแผนการและดำเนินงานในแต่ละส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะต้องเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ดังนั้นการคิดอย่างเป็นระบบจึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

### ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Marquardt and Reynolds (1994) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรมีลักษณะทั้งหมด 11 ประการ ดังนี้ (อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2547, น.12-13)

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไปเพื่อเอื้อให้เกิดความอิสระในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ
2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตนเอง การไตร่ตรอง และการสร้างสรรค์ ซึ่งวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องมาจากค่านิยม และนโยบายขององค์กร จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กรหรือองค์กรนวัตกรรม
3. การเพิ่มบทบาทและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) เป็นการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่บุคลากรระดับล่าง มีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกฝนการเรียนรู้และค้นคว้าแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) องค์กรคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบกับองค์กร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) บุคลากรมีบทบาทส่งเสริมความรู้ เรียนรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ โดยผ่านช่องทางสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน
6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้ และให้มีการเก็บ ประมวลผล ถ่ายทอด ข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์
7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวมที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (Strategy) มีการยึดถือเอาการเรียนรู้ให้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการดำเนินงาน หรือยึดถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Support Atmosphere) บรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นอิสระ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน

10. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking) สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย และร่วมมือกันแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

11. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง อย่างผูกพันกับพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา และความคิด ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกัน

**สรุป** องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมีความใฝ่เรียนรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและเพิ่มผลผลิต และมีศักยภาพที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

1. การเรียนรู้สมาชิกในองค์กร (Personal mastery)
2. การมีรูปแบบความคิด (Mental models)
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared vision)
4. การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ (System thinking)
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

## 2.4 ลักษณะสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 12 สถานศึกษา การบริหารงานสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลายครั้ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สังคม และสิ่งแวดล้อม



## วิสัยทัศน์อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

“เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา สายอาชีพเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและภูมิภาค”

## ภารกิจอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

“จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ”

## พันธกิจอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน
7. ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

## ยุทธศาสตร์ของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล
2. เพื่อปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา
4. เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

## มาตรการของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1. ส่งเสริมศักยภาพสถานศึกษา
2. การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
3. ปฏิรูปการเรียนการสอน
4. ปฏิรูปสื่อและหลักสูตร

5. ระเบียบวินัย ความภาคภูมิใจในชาติ
6. ทุนและเงินสนับสนุนการศึกษา
7. การสร้างและกระจายโอกาส
8. สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในทุกระดับ
9. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับภูมิภาคอาเซียนและต่างประเทศ
10. พัฒนาระบบบริหารจัดการ
11. ส่งเสริมสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

#### การบริหารงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารงานรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและปกครองผู้บังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารและมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเป็นที่ปรึกษาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ

1. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการศึกษาในวิทยาลัยฯ เช่น สนับสนุนด้านการเงิน ควบคุมด้านการบัญชี จัดเอกสาร สนับสนุนด้านการเรียนการสอน จัดการอาคารสถานที่ให้สะอาดและสวยงาม รวมทั้งประชาสัมพันธ์วิทยาลัยฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

2. ผู้ช่วยฝ่ายบริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสพการณ์ ในงานอาชีพที่ดีแก่นักเรียน นักศึกษา ให้สามารถออกไปประกอบอาชีพอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขในสังคม ให้บริการชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ งานหลัก งานด้านการเรียนการสอน งานสนับสนุนการศึกษา งานหลักสูตรและการสอน งานวัดผลประเมินผลงานสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานหลักสูตรพิเศษ งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและความร่วมมือ มีหน้าที่บริหารงานและวางแผนงาน โครงการปรับปรุงการพัฒนาต่าง ๆ ของวิทยาลัยฯ การบริหารงานการเงิน งบประมาณ และเงินบำรุงการศึกษา การทำแผนขอเงินงบประมาณ แผนพัฒนาการศึกษา การวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ การควบคุมผลิตผล การควบคุมการใช้วัสดุและการจัดกิจกรรมสหการของวิทยาลัยฯ งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน

4. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมตลอดจนสั่งสอน อบรมนักเรียนนักศึกษา ให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และความรักตนเองและสังคม

ในปัจจุบัน กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายจัดกิจกรรมด้านวิชาชีพ เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ ให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ตลอดจนจัดการเป็น โดยกำหนดกิจกรรมหลักตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์กรวิชาชีพช่างเทคนิคในอนาคต แห่งประเทศไทย อ.ช.ท. พ.ศ. 2535 องค์กรวิชาชีพนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย อ.ช.ท. และ กิจกรรมตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จุดประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ การมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อให้อยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

### การจัดการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ประเภทวิชาที่เปิดสอนมี 9 ประเภทวิชา คือ

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ
3. ประเภทวิชาศิลปกรรม
4. ประเภทวิชาคหกรรม
5. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
6. ประเภทวิชาประมง
7. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
8. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
9. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

### ระดับหลักสูตรที่เปิดสอน มีดังนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี รับจากผู้ที่จบการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี จากผู้ที่จบการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และที่จบการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตร 1 ปี เปิดสอนให้วิทยาลัย กองการศึกษาอาชีพ รับสมัครจากผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น
4. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง และหลักสูตรหลากหลาย รับ ผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไปไม่มีการสอบคัดเลือก

5. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพระยะสั้น (หลักสูตรหลากหลาย) โดยมีระยะเวลาของหลักสูตร ตั้งแต่ 6-225 ชั่วโมง

6. หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม สำหรับโรงเรียนมัธยม

7. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพทวิภาคี (ปวช. ทวิภาคี) หลักสูตร 3 ปี สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกันคัดเลือกผู้จบ ม.3 เข้าเรียนในสถานศึกษา

8. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พิเศษ) ตามโครงการอาชีวศึกษา เพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท รับผู้สำเร็จการศึกษาจากระดับมัธยมขึ้นไป

9. หลักสูตรอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น (7-8 วัน) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นผู้สอบคัดเลือก

10. หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเคลื่อนที่ (3 วัน)

### 3. ระเบียบสำนักอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ว่าด้วยการจัดหน่วยงานของสถานศึกษาให้สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร
2. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
3. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
4. ฝ่ายวิชาการ

#### ฝ่ายบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย 9 งาน ได้แก่

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานบุคลากร
3. งานการเงิน
4. งานการบัญชี
5. งานพัสดุ
6. งานอาคารสถานที่
7. งานทะเบียน
8. งานประชาสัมพันธ์
9. งานเอกสารการพิมพ์

#### ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา มี 6 งาน

1. งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

2. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
3. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน
4. งานปกครอง
5. งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
6. งานครูที่ปรึกษา

#### ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มี 7 งาน

1. งานวางแผนและงบประมาณ
2. งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
3. งานความร่วมมือ
4. งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
5. งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
6. งานส่งเสริมผลิตผล การค้า และประกอบธุรกิจ

#### ฝ่ายวิชาการ มี 6 งาน

1. คณะวิชาแบ่งเป็นแผนกวิชา
2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
3. งานวัดผลและประเมินผล
4. งานวิทยบริการและห้องสมุด
5. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
6. งานสื่อการเรียนการสอน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: กองสาธารณสุขสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรกองสาธารณสุขสุขภูมิภาค และได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์ และใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ เมคิล เจ มาร์ควอร์ต (Michael J. Marquardt) ในการศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของกองสาธารณสุขสุขภูมิภาค เพื่อวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการแนะนำแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อการประยุกต์ใช้ จากการศึกษาพบว่า

บุคลากรกองสาธารณสุขภูมิภาคส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง เป็นบรรยากาศแบบอบอุ่นและสนับสนุน ในขณะเดียวกัน ทุกมิติของบรรยากาศ องค์กรที่ศึกษาล้วนมีผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น พร้อมทั้งเห็นว่า การรับรู้ผลงานและรางวัลเป็นมิติที่มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .001$ ) และพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการปรับเปลี่ยนองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ อายุและสถานะทางตำแหน่งที่ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วย แม้ว่าบรรยากาศองค์กรจะมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และมีผลต่อการพัฒนาดังกล่าวแล้วก็ตามยังพบว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบรรยากาศองค์กร เนื่องจากเป็นภาระที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง ความร่วมมือ ร่วมใจ และใช้เวลาเพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์จากการเรียนรู้ เกิดความพอใจในการเรียนรู้ร่วมกันและภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยเท่านั้น จึงจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประจักษ์ จงอศยากุล (2546) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4

ภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 187 คน ผู้บริการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกลุ่มแรก 59 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรคือการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจทำนายร้อยละ 14.2

ร้ดติกรรม จงวิศาล ศึกษาแบบวัดบรรยากาศองค้การ ตามแนวคิดเรื่องมิติบรรยากาศองค้การ ของ Litwin and Stringer (1968) ใช้วัดการรับรู้บรรยากาศองค้การของพนักงานโดยกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานของบริษัท กระจ่เบื่องกระจายไทย จำก้ด จำนวน 285 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ องค์กรประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA) เนื่องจกสภาพวิฤติเศรษฐกิจของประเทศ ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องแข่งขันและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อความอยู่ รอดและความเจริญเติบโต จึงได้มีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพของ องค์กร จากการศึกษพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องประการหนึ่ง คือ ปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อม ขององค์กรนั้น ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมที่องค์กรสามารถควบคุมหรือจัดการได้ส่วนใหญ่คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่แต่ละองค์กรจะมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเองแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ เป็นลักษณะที่มีการ สืบทอดกันมาและเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ ประกอบขึ้นเป็นบรรยากาศองค้การ และบรรยากาศองค้การนี้พบว่ามีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ด้วย (Payne & Paugh, 1976 อ้างถึงใน เสน่ห์ จุ้ยโต, 2539)

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ศึกษาบรรยากาศองค้การกับความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศ องค์กรในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค้การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะที่สูง และบรรยากาศองค้การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะดา สรประทุม (2548) ศึกษาบรรยากาศองค้การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติ การบริษัทผลิต สื่อโทรทัศน์ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน พบว่า บริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ มีการรับรู้บรรยากาศ องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีอายุ งานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค้การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่ มีเพศและอายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าบรรยากาศองค้การโดยรวม มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมในระดับดี มีคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.337 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.234 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและบรรยากาศองค์กร 2 ด้าน(ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์กรกับด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร)สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.3 ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

Jennifer (1998) ทำการศึกษาความเชื่อในปัจจัยควบคุมกับคุณลักษณะของงาน และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานแบบผลัดวันประกันพรุ่ง (Procrastination) ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คนที่ทำงานในองค์กรที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ พบว่าพฤติกรรมการทำงานแบบผลัดวันประกันพรุ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้คุณลักษณะของงานของกลุ่มตัวอย่าง ในขณะที่คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในในระดับสูง ประกอบกับมีการรับรู้ถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง จะมีการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว ไม่เชื่องช้า หรือรอคอย โชคชะตาเหมือนกับบุคคลที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายนอกและบุคคลที่ไม่รับรู้ถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงานของตน

Kim (2004) ทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน พบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

Kumar (2003) ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่มีใ้ได้อยู่ในระดับบริหาร จำนวน 385 คนพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะภายในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน คือความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)



ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะภายในงานสูงกว่าด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าไม่ค่อยแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถึงแม้ว่าคุณลักษณะของงานที่พวกเขาทำจะเหมาะสมกับอาชีพของพวกเขาหรือตรงตามความชอบ ก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากพวกเขาไม่มีความพึงพอใจในตัวเองแต่กลับมีความพึงพอใจในคุณลักษณะภายนอกของงานมากกว่า

Gagne, Senecal, & Koestner (1997, pp. 1222-1240) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของสไปรท์เซอร์ (Spreitzer, 1995) และแรงจูงใจภายใน โดยทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทโทรคมนาคม จำนวน 160 คน ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความรู้สึกอิสระ ความรู้สึกมีความสามารถ ความรู้สึกว่าตนมีผลกระทบต่อผู้อื่น ความรู้สึกว่างานมีความหมาย ซึ่งความรู้สึกอิสระ และความรู้สึกมีความสามารถตามแนวคิดของสไปรท์เซอร์ (Spreitzer, 1995) มีความหมายที่ใกล้เคียงกับความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง และความต้องการมีความสามารถตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง คือความรู้สึกอิสระ หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองมีทางเลือกในการริเริ่มและควบคุมการกระทำสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกมีความสามารถ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ (Van den Broek, Vansteenkiste, & De Witte, 2008, p. 80) ผลการศึกษาพบว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความรู้สึกอิสระมีนัยเท่ากับ 0.63 และมีผลกระทบทางลบต่อความรู้สึกมีความสามารถมีนัยเท่ากับ -0.26 ผลสะท้อนกลับจากงานมีผลกระทบทางบวกความรู้สึกอิสระมีนัยเท่ากับ 0.63

กิตดาพุ่มพงษ์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะของงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จุฑารัตน์ วัฒนะวิทย์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน การบริหารจัดการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกิจการโรงแรมในจังหวัดชลบุรี พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูง

กาวิตา คำเจริญ (2545) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงานกับแรงจูงใจภายในงานของพนักงานโรงแรม รีเจนมี้ เชียงใหม่ รีสอร์ท แอนด์ สปา ตามรูปแบบคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldhman (1976) พบว่าคือความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสามารถรวมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลลิต ถนอมสิงห์ (2557) ศึกษาเรื่อง หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน พบว่า หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และความสำเร็จขององค์กรแห่งความยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร 2) ความมีสติ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ระบบการคิดของคนในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรแห่งความยั่งยืน โดยตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งองค์กรสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายและสร้างเป็นตัวชี้วัดของบุคลากรและองค์กรได้อย่างเหมาะสม

สุพรรณิ กุลภา (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่มีค่ามาก 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ศุภการณ์ มโนรส (2550) ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า คณะมนุษยศาสตร์ มีคุณลักษณะที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ พลวัตรในการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์กร การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยใน 5 คุณลักษณะดังกล่าว ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรแบ่งปันความรู้ ผ่านทางการประชุม จัดให้บุคลากรได้เสนอผลงานทางวิชาการ ให้อำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ตามสัดส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ จัดให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ อย่างเหมาะสมภายในหน่วยงาน และส่งเสริมให้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนระบบการทำงาน ส่วนบุคลากร ได้ติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการ ปรับปรุงตนเอง เข้าร่วมประชุมสัมมนาภายนอกหน่วยงาน คิดตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง ภายนอกและนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลือชัย จันทร์ปี่ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน อาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนต้องเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นบรรยากาศแห่ง การเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ที่สมาชิกแต่ละบุคคลอุทิศตนร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันปฏิบัติงาน จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพแม้มีอุปสรรคต่างๆ เกิดขึ้น สนับสนุนให้ แสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงสิ่งใหม่ ๆ (อ้างถึงใน จันทิวา ยศแก้ว, 2548)

ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขต กรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์กรอยู่ใน ระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ การทำงานเป็นทีมด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการ สนับสนุนในการทำงาน แสดงว่า บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรพยาบาลไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ในระดับสูง บุคลากรมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีความรับผิดชอบในงาน และได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศซึ่งสนับสนุนกระตุ้นให้ สมาชิกแต่ละคนได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ คือ กลยุทธ์หนึ่งในการเสริมสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (อ้างถึงในบัณฑิต เพ็ชรประพันธ์กุล, 2540)

Kolody (2003 อ้างถึงใน สมนึก ศรีปริวาทิน, 2552, น. 79) ศึกษาเรื่องการวินิจฉัยว่าทำอย่างไรจะให้การเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแบบจำลองความคิด และความคิดเชิงระบบ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่เข้มแข็งจะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีการสนับสนุนจากหลายระดับในองค์กร เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถปรับเปลี่ยน ได้เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Ceppetelli (1995 อ้างถึง สมนึก ศรีปริวาทิน, 2552, น. 77) ศึกษาเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาล Vermont โดยใช้แนวคิดของ Senge ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า พยาบาลเข้าร่วมโครงการ มีความกระตือรือร้นกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นได้จากการที่พยาบาลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้มีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารมีส่วนที่ทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนเรื่องเวลาในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสม

Ceppetelli, (1995) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาลเวอร์มอนท์ (Vermont) ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย รวมทั้งสิ้น 15 แห่ง ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของซิงเก้ (Senge) ซึ่งมีองค์ประกอบซึ่งก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบซึ่งดำเนินการศึกษาโดยให้ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลจากโรงพยาบาล 7 แห่ง เข้าร่วมประชุมเพื่อที่จะเสนอการใช้แหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในขั้นแรก มีการชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต การปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะความสามารถลดช่องว่างระหว่าง ความ เป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่นี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด ความเครียดแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งจะ เป็นพลังที่จะนำมาใช้ดึงความจริงไปสู่วิสัยทัศน์ ผลการศึกษาพบว่ามีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ซึ่ง ประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้ที่เป็นและไม่เป็นพยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไปใช้ และมีการปฏิบัติตาม critical pathway นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาที่อยู่โรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงเป็นทางบวก ความ พึงพอใจของผู้ป่วยและพยาบาล และความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาลเป็นไปในทางบวกเช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้นพบว่าเกิดเครือข่าย ทางด้านการปฏิบัติและด้านการศึกษา ผลการสัมภาษณ์พบว่าพยาบาลเข้าร่วมในโครงการมีความ กระตือรือร้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวเกิดจากการที่พยาบาลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร ผลที่ตามมาจากการที่พยาบาลเข้าร่วม โครงการคือ มีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์กันและมาตรการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการนำแนวคิดของเซ็งกิ (senge) มาใช้ในครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารมีส่วนที่ทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยที่มีการสนับสนุนเรื่องเวลาในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ด้วยการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดการพัฒนาแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นและคาดว่าจะนำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพในอนาคต

McCanally & Kimcee (1997) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาในแง่มุมของวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนในการสร้างสรรค์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (a study of the facets of organization which support or discourage the creation of a learning organization) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในองค์แห่งหนึ่งตามแนวคิดทฤษฎีของเซ็งกิ (senge, 1990) ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 4 แบบ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่วิเคราะห์เชิงลึกในองค์การที่ใช้วินัย 5 ประการ ตามแนวคิดของเซ็งกิ (senge) โดยการเก็บรวบรวมการสัมภาษณ์สมาชิกในองค์การ เอกสาร และการจดบันทึกของนักวิจัย ผลการศึกษาพบว่า มี 7 ด้านซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การใน 4 ด้าน ที่สำคัญมีความสัมพันธ์อย่างมากในแง่มุม (facets) ของ วัฒนธรรมองค์การและความสามารถขององค์การที่จะสามารถปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ ตามแนวคิดของเซ็งกิ (senge) ส่วน 3 ด้าน แสดงให้เห็นว่ามีผลน้อยหรือไม่มีอิทธิพลกับวัฒนธรรมหรือการปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ พื้นฐานที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้แก่ โปรแกรมการประสานความร่วมมือ (corporate) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การปฏิบัติที่ได้รับการเลือกสรร (selection practices) โปรแกรมการฝึกอบรมการพัฒนา (training and development program) กระบวนการของแต่ละบุคคล (individual department processes) และความล่าช้าในระยะก้าวของธุรกิจ (slowing the pace of the business) ส่วนพื้นฐานที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบไปด้วยความแตกแยกในงาน และในแผนการจำกัดของแหล่งข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีจุดอ่อน ความเข้มงวดของเวลารวมทั้งการประสานงานและระยะก้าวทางธุรกิจ (the pace of the business)

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้ง 12 แห่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนบุคลากร 1,383 คน (ข้อมูลบุคลากร ณ ปีการศึกษา, 2558)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้ง 12 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มประชากร จำนวน 1,383 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{1,383}{1 + 1,383 (0.05)^2}$$

$$= 310$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 310 คน ทั้งนี้ ได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 40 คน เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 350 ตัวอย่าง

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตามสัดส่วน เพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละเขตพื้นที่ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (1973)

ตารางที่ 3.1 การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

วิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	217	55
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	277	70
วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา	98	25
วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย	67	17
วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี	90	23
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา	66	17
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา	121	30
วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่	94	24
วิทยาลัยการอาชีพพิมาย	97	25
วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง	53	13
วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง	94	24
วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อดูน ประจวบคีรีขันธ์	109	27
<b>รวม</b>	<b>1,383</b>	<b>350</b>

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่นำเข้ามาศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 4 ตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ตัวแปรบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ตัวแปรคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ตัวแปรองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) โดยรายละเอียดทั้งหมดของตัวแปร มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน

2. ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตได้แก่ โครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

3. ตัวแปรด้านคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน

4. ตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้แก่ การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ความมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อมูลทั่วไปทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Kelly (1980) ประกอบด้วยโครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่น และการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้



- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน สร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Hackman and Oldham คุณลักษณะของงาน 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likery Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Peter Senge (1990) แบ่งองค์ประกอบที่สำคัญออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ของสมาชิกองค์กร ความมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัด ลิเคอร์ท (Likery Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ

เพศ แบ่งเป็นชาย และหญิง

อายุ โดยให้ระบุจำนวนปี

ระดับการศึกษาแบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี  
ประเภทบุคลากร ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว  
อายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, 3-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านองค์กรแห่งเรียนรู้ ของ  
บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารรายงานการวิจัยตำราวารสาร วิทยานิพนธ์และคุณิพนธ์ที่  
เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. กำหนดค่านิยามทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ การ ทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจากนั้น  
ผู้วิจัยทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัยแล้วระบุพฤติกรรมในการวัด

3. พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมและมาตราประเมินค่า (Rating  
Scale) ของแต่ละตัวแปร โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่ต้องการ  
ศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้มาตราประเมินค่าของ  
แต่ละตัวแปรมากขึ้น โดยแต่ละตัวแปรใช้มาตรวัดดังต่อไปนี้

3.1 บรรยากาศในองค์กรเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ  
Kelly (1980) ประกอบด้วย โครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการ  
สนับสนุนการยอมรับ ความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยมีขอบเขตของการสร้าง  
แบบสอบถามดังนี้

3.1.1 โครงสร้าง หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชา  
ที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบไป  
ด้วยวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรภาระหน้าที่การแบ่งงานกันทำสายบังคับบัญชาการควบคุม  
ข้อบังคับ

3.1.2 ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นอิสระใน  
การทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นกับบุคคลอื่น และการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น  
มีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

3.1.3 รางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการให้  
รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีว่ามีความยุติธรรมต่อตนเองหรือไม่ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นเพื่อให้พนักงาน  
เกิดความกระตือรือร้น เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3.1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีในองค์กร การได้รับการยอมรับ ได้รับการความอบอุ่น และความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3.1.5 การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ถึงความแตกต่างด้านความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร หากมีความคิดเห็นต่างกันไป ตกลงแก้ไขกันเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเน้นการแก้ปัญหามากกว่าปล่อยไปโดยไม่สนใจ

3.1.6 การเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง การปรับตัวขององค์กรจากปัจจุบัน ไปสู่สภาพที่ปรารถนาในอนาคต เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ประกอบไปด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านกายภาพ และด้านบุคคล

แบบสอบถามเป็นประโยชน์ข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมดและเป็นมาตรวัดผลการประมาณค่า 5 ระดับได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2 คุณลักษณะของงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยปรับปรุงตามแนวคิดทฤษฎีของคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1975) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกภาพของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมา จากหลาย ๆ ด้าน ในหน่วยงานทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้ เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3.2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

3.2.4 ความมีเอกสิทธิ์ในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

3.2.5 ผลย้อนกลับจากงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูล โดยตรง และชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นปรับปรุงตามแนวคิด ทฤษฎี ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ประกอบด้วย การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีรูปแบบ ความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีขอบเขต ของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.3.1 การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร หมายถึง ลักษณะการเรียนรู้ของคน ในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ของสมาชิกองค์กร มีความกระตือรือร้นมีความสนใจใฝ่หา ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และ พร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน สร้างสรรค์ผลงาน และ มีการพัฒนาตนเองมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

3.3.2 ความมีรูปแบบความคิด หมายถึง แบบจำลองหรือโมเดลใช้ในการ แสดงสิ่ง ๆ หนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึงประเด็น หัวข้อที่ต้องการอธิบาย การปรับแนวความคิดให้ สอดคล้องไปกับเป้าหมายขององค์กร การพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดปัญหาความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้น้อยที่สุด และ สามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร หมายถึง ความสอดคล้อง ของวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคลส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน มิใช่ทำ เพียงตามหน้าที่ การผลักดัน พัฒนาให้บุคคลมีสัญญาทางใจ โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐาน ของการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน การส่งเสริม กระตุ้นให้บุคคล ตระหนักถึงความมีส่วนร่วม ความผูกพัน เพื่อให้บุคคลมีวิสัยทัศน์มุ่งไปยังจุดหมายเดียวกัน

3.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกใน องค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้และ ความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการแลกเปลี่ยนความรู้ การเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม การเสริมสร้างความสามารถของทีมในการคิดและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม

3.3.5 การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดถึงความ เกี่ยวโยงของส่วนต่าง ๆ ในระบบภาพรวม ทั้งในระบบใหญ่และระบบย่อย เข้าใจในเหตุการณ์

ความสัมพันธ์และลำดับความสำคัญ การเข้าใจในเหตุการณ์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้สามารถวิเคราะห์ เชื่อมโยงความรู้ วางแผน จัดลำดับความสำคัญ และ แก้ปัญหาในภาพรวมทั้งระบบได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กรได้ การมองเห็นโอกาสในการปฏิบัติงานในเชิงรุก

แบบสอบถามเป็นประโยชน์ข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมดและเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดที่มี 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

#### การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 จะทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และความตรงทางโครงสร้าง (Construct Validity) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับอันประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2548)

$$IOC = \sum R$$

$$IOC = \text{ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม}$$

ปฏิบัติการ

$$\sum R = \text{ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินตรวจสอบ เกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence-IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้ โดยผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้จริง

1. การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของคอนบราค (Cronbach's Alpha) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตอนที่ 2 ด้านบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 3 ด้านคุณลักษณะของงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 4 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงหัวหน้าส่วนราชการ กลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

3.3.2 ทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 350 ชุด โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลวิเคราะห์ทางสถิติ

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคลเพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งการวิเคราะห์ จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS นอกจากนั้นการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับ ของด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้เป็นเกณฑ์ โดยกำหนดระดับออกเป็น 5 ระดับจากการคำนวณสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น.82)

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงได้เกณฑ์ในการแปลผลซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ Independent Samples t-test, F-test (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least-significant Difference (LSD)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และคุณลักษณะงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรให้การเรียนรู้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise เพื่อพิจารณาอิทธิพลแต่ละตัวแปร





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา : กรณีศึกษามูลนิธิอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา กรมอาชีวศึกษา จำนวนทั้ง 12 แห่ง จำนวน 350 คนโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรของสำนักอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา กรมอาชีวศึกษา จำนวน 350 ราย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรแห่งการเรียนรู้

## ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	153	43.70
หญิง	197	56.30
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-25 ปี	59	16.80
26-30 ปี	101	28.80
31-35 ปี	64	18.30
36-40 ปี	57	16.30
41-45 ปี	38	10.90
46 ปีขึ้นไป	31	8.90
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	20.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	197	56.20
สูงกว่าปริญญาตรี	80	22.90
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน (ต่อ)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	87	24.90
พนักงานราชการ	122	34.90
ครูจ้างสอน	56	16.00
ลูกจ้างประจำ	28	8.00
ลูกจ้างชั่วคราว	57	16.20
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	28	8.00
1-2 ปี	77	22.00
3-5 ปี	104	29.70
6-10 ปี	51	14.50
11-15 ปี	45	12.90
<b>รวม</b>	<b>350</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 อันดับที่สอง คือ ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 อันดับที่สาม คือ ช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 อันดับทีสี่ คือ ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 อันดับที่ยี่ห้า คือ ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และอันดับสุดท้าย คือ ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และอันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

ด้านประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานข้าราชการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 อันดับที่สอง คือ ข้าราชการ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 อันดับที่ยี่สาม คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 อันดับทีสี่ คือ ครูจ้างสอน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และอันดับสุดท้าย คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ด้านอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อายุการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 อันดับที่สอง คือ อายุการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อันดับที่สาม คือ อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 อันดับที่ยี่ คือ อายุการทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และอันดับสุดท้าย คือ อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านโครงสร้างองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>									
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย ทิศทาง ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	65.70	26.60	6.00	1.10	0.60	4.55	0.710	มากที่สุด	1
2. ท่านเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	26.90	49.10	20.90	2.30	0.80	3.98	0.804	มาก	2
3. องค์กรของท่านมีการจัดระบบการทำงาน จัดแผนงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม	24.90	43.70	23.70	4.60	3.10	3.82	0.961	มาก	4
4. องค์กรของท่านแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชาการและขั้นตอนในการสื่อสารอย่างชัดเจน	24.00	44.00	23.10	5.80	3.10	3.80	0.972	มาก	5
5. กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม	26.00	43.10	23.40	5.80	1.70	3.86	0.927	มาก	3
ภาพรวม	33.50	41.30	19.42	3.92	1.86	4.00	0.883	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าโครงสร้างองค์กรโดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.883$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย ทิศทาง ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $SD = 0.316$ ) รองลงมา คือ ท่านเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.804$ ) และน้อยที่สุด คือ กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.927$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร

บรรยายาคขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร</b>									
6. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน	28.00	40.90	24.00	5.70	1.40	3.88	0.930	มาก	1
7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากท่าน	19.40	46.60	24.90	6.60	2.50	3.73	0.933	มาก	3
8. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น	20.00	43.10	26.90	6.60	3.40	3.69	0.975	มาก	4
9. ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของท่าน	24.90	42.30	21.40	8.30	3.10	3.77	1.014	มาก	2
10. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านด้วยตนเอง	20.90	41.10	26.00	9.10	2.90	3.68	0.995	มาก	5
ภาพรวม	22.64	42.80	24.64	7.26	2.66	3.75	0.969	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 0.969$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.930$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของท่าน ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 1.014$ ) และน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากท่าน ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.933$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรางวัลตอบแทน

บรรยายค่าขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านรางวัลตอบแทน</b>									
11. องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมให้กับพนักงานทุกคน	43.40	36.30	16.60	2.30	1.40	4.18	0.888	มาก	1
12. องค์กรของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรได้อย่างโปร่งใส	23.70	52.60	18.90	4.00	0.80	3.94	0.813	มาก	2
13. รางวัลที่องค์กรตอบแทนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	25.10	37.50	29.20	5.10	3.10	3.76	0.988	มาก	3
14. หากพนักงานปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดองค์กรจะให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	22.00	36.60	29.40	9.10	2.90	3.65	1.011	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>28.55</b>	<b>40.75</b>	<b>23.53</b>	<b>5.12</b>	<b>2.05</b>	<b>3.88</b>	<b>0.925</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านรางวัลตอบแทนโดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.925$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมให้กับพนักงานทุกคน ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.888$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรได้อย่างโปร่งใส ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.813$ ) และน้อยที่สุด คือ รางวัลที่องค์กรตอบแทนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.988$ )

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความอบอุ่น และการสนับสนุนจากองค์กร

บรรยายาขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความอบอุ่น</b>									
15. ท่านรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	30.30	38.00	21.70	7.40	2.60	3.86	1.015	มาก	1
16. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการปฏิบัติงานของท่าน	21.40	40.60	27.70	7.40	2.90	3.70	0.979	มาก	5
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการพยายามปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	25.40	41.40	22.90	7.70	2.60	3.79	0.991	มาก	2
18. เมื่อท่านประสบปัญหาด้านการปฏิบัติงานท่านมักได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานของท่านเสมอ	28.00	36.30	24.00	9.10	2.60	3.78	1.035	มาก	3
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุน และส่งเสริมการทำงานของท่าน เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น หรือจัดอบรมความรู้ที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	26.30	37.40	26.00	6.00	4.30	3.75	1.044	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>26.28</b>	<b>38.74</b>	<b>24.46</b>	<b>7.52</b>	<b>3.00</b>	<b>3.77</b>	<b>1.012</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 1.012$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 1.015$ ) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการพยายามปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.991$ ) และน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านประสบปัญหาด้านการปฏิบัติงานท่านมักได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานของท่านเสมอ ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 1.035$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับความขัดแย้ง

บรรยายาของค้กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านรางวัลตอบแทน</b>									
20. ท่านเข้าใจยอมรับว่าทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันได้	34.90	36.30	22.30	5.70	0.80	3.98	0.937	มาก	1
21. เมื่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกัน ท่านพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับฟังและแก้ปัญหาาร่วมกัน	24.60	44.30	23.40	6.60	1.10	3.84	0.907	มาก	2
22. ท่านพยายามหาทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาโดยไม่ก่อให้เกิดความขุ่นเคือง หรือความไม่พอใจระหว่างกัน	23.70	43.10	23.50	7.70	2.00	3.78	0.958	มาก	3
23. เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ ท่านยินดีที่จะมีผู้ประสานงานคนกลางเข้ามาช่วยแก้ปัญหา เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาโดยตรง	26.60	36.30	26.00	7.70	3.40	3.74	1.040	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>27.45</b>	<b>40.05</b>	<b>23.80</b>	<b>6.90</b>	<b>1.80</b>	<b>3.83</b>	<b>0.960</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการยอมรับความขัดแย้งโดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83, SD = 0.960$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านเข้าใจและยอมรับว่าทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันได้ ( $\bar{X} = 3.98, SD = 0.937$ ) รองลงมา คือ เมื่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกันท่านพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับฟังและแก้ปัญหาาร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.907$ ) และน้อยที่สุด คือ ท่านพยายามหาทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาโดยไม่ก่อให้เกิดความขุ่นเคือง หรือความไม่พอใจระหว่างกัน ( $\bar{X} = 3.78, SD = 0.958$ )



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

บรรยายกาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร</b>									
24. องค์กรของท่านมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานเป็นแบบการทำงานเป็นทีมมากขึ้น	41.70	36.30	16.00	4.00	2.00	4.11	0.951	มาก	1
25. องค์กรของท่านมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล	24.60	47.40	20.30	4.90	2.80	3.86	0.939	มาก	2
26. องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน	22.30	39.70	29.70	4.60	3.70	3.72	0.981	มาก	4
27. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงสถานที่ หรือการจัดผังการทำงานใหม่ให้มีความสะดวกและง่ายต่อการประสานงานมากขึ้น	20.60	46.00	19.40	10.00	4.00	3.69	1.033	มาก	5
28. องค์กรของท่านมีการปรับทัศนคติในการทำงาน และการสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	22.00	44.30	22.60	8.30	2.80	3.74	0.985	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>26.24</b>	<b>42.74</b>	<b>21.60</b>	<b>6.36</b>	<b>3.06</b>	<b>3.82</b>	<b>0.977</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.977$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานเป็นแบบการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.951$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.939$ ) และน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการปรับทัศนคติในการทำงาน และการสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.985$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้าน โครงสร้างองค์กร	4.00	0.883	มาก	1
2.ด้านรางวัลตอบแทน	3.88	0.925	มาก	2
3.ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.83	0.960	มาก	3
4.ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	3.82	0.977	มาก	4
5.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร	3.77	1.012	มาก	5
6.ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร	3.75	0.969	มาก	6
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.954</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.954$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.883$ ) รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.925$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.960$ )

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความหลากหลายของทักษะ

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความหลากหลายของทักษะ</b>									
1.การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะการทำงานที่มีความหลากหลาย	47.71	33.14	16.30	1.71	1.14	4.24	0.867	มากที่สุด	1
2. องค์กรของท่านต้องการคนที่มีความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถด้านภาษา ด้านการใช้เทคโนโลยี	22.00	48.90	22.00	5.70	1.40	3.84	0.880	มาก	2
3. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลาย	23.70	42.90	22.60	8.80	2.00	3.77	0.974	มาก	3
4. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย	24.60	36.90	24.00	10.50	4.00	3.67	1.079	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>29.50</b>	<b>40.46</b>	<b>21.23</b>	<b>6.68</b>	<b>2.13</b>	<b>3.88</b>	<b>0.950</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความหลากหลายของทักษะโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.950$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะการทำงานที่มีความหลากหลาย ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.867$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านต้องการคนที่มีความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถด้านภาษา ด้านการใช้เทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.880$ ) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.974$ )

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>									
5. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ	30.30	40.90	19.40	5.40	4.00	3.88	1.030	มาก	2
6. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดโครงการ	27.10	38.00	23.70	8.30	2.90	3.78	1.026	มาก	3
7. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบในงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโครงการ	30.30	32.00	26.00	8.30	3.40	3.77	1.074	มาก	4
8. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน	42.00	39.70	14.00	3.10	1.20	4.18	0.870	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>32.40</b>	<b>37.60</b>	<b>20.70</b>	<b>6.50</b>	<b>2.80</b>	<b>3.90</b>	<b>1.000</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความเป็นเอกลักษณ์โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 1.000$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.870$ ) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 1.030$ ) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดโครงการ ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 1.026$ )

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำคัญของงาน

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความสำคัญของงาน</b>									
9. ท่านตระหนักดีว่างานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	31.10	42.00	18.90	4.90	3.10	3.93	0.987	มาก	1
10. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหมายและความสำคัญต่องานของส่วนรวม	30.60	42.30	15.40	9.10	2.60	3.89	1.023	มาก	2
11. ท่านตระหนักดีว่างานของท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	31.70	36.60	23.10	3.40	5.20	3.86	1.064	มาก	3
12. การรับรู้ว่าจะงานของท่านมีความสำคัญต่อส่วนร่วมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น	26.00	44.00	22.00	4.90	3.10	3.84	0.967	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>40.50</b>	<b>34.90</b>	<b>18.90</b>	<b>4.90</b>	<b>0.90</b>	<b>3.88</b>	<b>1.010</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความสำคัญของงาน โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 1.010$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านตระหนักดีว่างานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.987$ ) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหมายและความสำคัญต่องานของส่วนรวม ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 1.023$ ) และน้อยที่สุด คือ ท่านตระหนักดีว่างานของท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 1.064$ )

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน</b>									
13. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	37.40	35.20	19.10	6.00	2.30	3.99	1.007	มาก	1
14. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	22.60	44.00	24.00	6.90	2.50	3.77	0.960	มาก	2

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน (ต่อ)

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน</b>									
15. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกประทับใจในงานมากขึ้น	24.00	40.90	25.70	7.10	2.30	3.77	0.969	มาก	3
16. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	22.30	42.00	22.00	10.30	3.40	3.69	1.035	มาก	5
17. ท่านสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	25.70	36.60	26.90	6.80	4.00	3.73	1.044	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>26.40</b>	<b>39.72</b>	<b>23.54</b>	<b>7.44</b>	<b>2.90</b>	<b>3.79</b>	<b>1.001</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความเป็นเอกสิทธิ์ของงาน โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 1.001$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 1.007$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.960$ ) และน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกประทับใจในงานมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.969$ )

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลย้อนกลับของงาน

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านผลย้อนกลับของงาน</b>									
18. ท่านสามารถทราบผลสะท้อนของการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองว่ามีข้อดีหรือข้อควรปรับปรุงหรือไม่เพียงใด	35.20	36.60	19.10	8.00	1.10	3.96	0.983	มาก	1
19. โดยลักษณะงานที่ท่านทำ ท่านสามารถทราบผลลัพธ์การปฏิบัติงานของท่านเองโดยไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก	21.10	47.20	24.00	6.00	1.70	3.80	0.898	มาก	3
20. ท่านสามารถประเมินผล การปฏิบัติงานของท่านว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่	26.00	38.60	23.70	9.10	2.60	3.76	1.020	มาก	4
21. หากผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ	31.40	36.30	20.30	6.90	5.10	3.82	1.106	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>28.40</b>	<b>39.70</b>	<b>21.80</b>	<b>7.50</b>	<b>2.60</b>	<b>3.83</b>	<b>1.001</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านผลย้อนกลับของงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83, SD = 1.001$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านสามารถทราบผลสะท้อนของการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองว่ามีข้อดีหรือข้อควรปรับปรุงหรือไม่เพียงใด ( $\bar{X} = 3.96, SD = 0.983$ ) รองลงมา คือ หากผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ( $\bar{X} = 3.82, SD = 1.106$ ) และน้อยที่สุด คือ โดยลักษณะงานที่ท่านทำ ท่านสามารถทราบผลลัพท์การปฏิบัติงานของท่านเองโดยไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก ( $\bar{X} = 3.80, SD = 0.898$ )

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณลักษณะของงาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.90	1.000	มาก	1
2.ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.88	0.950	มาก	2
3.ด้านความสำคัญของงาน	3.88	1.010	มาก	3
4.ด้านผลย้อนกลับของงาน	3.83	1.001	มาก	4
5.ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน	3.79	1.001	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.992</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านคุณลักษณะของงานในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85, SD = 0.992$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.90, SD = 1.000$ ) รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ( $\bar{X} = 3.88, SD = 0.950$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน ( $\bar{X} = 3.88, SD = 1.010$ )

## ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร</b>									
1. ท่านมีความสนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	47.40	34.00	12.60	2.90	3.10	4.19	0.980	มาก	1
2. ท่านตระหนักดีว่า การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งสำคัญ	26.90	49.10	18.30	3.40	2.30	3.94	0.891	มาก	4
3. ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	36.90	37.70	18.30	4.00	3.10	4.01	0.998	มาก	2
4. ท่านตระหนักดีว่าการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน	33.20	40.60	19.40	5.10	1.70	3.98	0.942	มาก	3
5. ท่านมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อสามารถไปถึงจุดหมายที่ท่านกำหนดไว้	29.40	39.40	24.00	6.00	1.20	3.90	0.932	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>37.76</b>	<b>40.16</b>	<b>18.52</b>	<b>4.28</b>	<b>2.28</b>	<b>4.00</b>	<b>0.948</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.948$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความสนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $SD = 0.980$ ) รองลงมา คือ ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.998$ ) และน้อยที่สุด คือ ท่านตระหนักดีว่าการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.942$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีรูปแบบความคิด

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านความมีรูปแบบความคิด</b>									
6. ท่านสามารถทำความเข้าใจและแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานของท่านได้อย่างชัดเจน	38.00	38.30	18.30	4.60	0.80	4.08	0.904	มาก	1
7. ท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	23.70	49.70	18.60	7.10	0.90	3.88	0.879	มาก	2
8. องค์กรมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	25.70	43.20	23.10	6.60	1.40	3.85	0.927	มาก	4
9. ทุกครั้งที่มีการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ท่านมักจะวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลกระทบและเลือกทางที่ถูกต้อง	28.00	43.70	20.60	3.40	4.30	3.87	0.998	มาก	3
10. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานภายในองค์กรของท่าน ท่านสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เช่น การแลกเปลี่ยนหน้าที่การทำงานภายในองค์กร	25.50	42.30	23.40	6.00	2.90	3.81	0.976	มาก	5
ภาพรวม	28.16	43.42	20.80	5.54	2.06	3.89	0.936	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความมีรูปแบบความคิดโดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.936$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ท่านสามารถทำความเข้าใจและแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานของท่านได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.904$ ) รองลงมา คือ ท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.879$ ) และน้อยที่สุด คือ ทุกครั้งที่มีการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ท่านมักจะวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลกระทบและเลือกทางที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.998$ )



ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>									
11. ภายในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ร่วมกันอยู่เสมอ	35.40	36.00	21.70	4.90	2.00	3.98	0.973	มาก	1
12. องค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร ได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร	25.70	43.20	22.00	7.10	2.00	3.83	0.958	มาก	2
13. องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	28.90	35.40	23.10	9.10	3.50	3.77	1.070	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>30.00</b>	<b>38.20</b>	<b>22.30</b>	<b>7.03</b>	<b>2.47</b>	<b>3.86</b>	<b>1.000</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 1.000$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.973$ ) รองลงมา คือ องค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร ได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร ( $\bar{X} = 3.83$ ,  $SD = 0.958$ ) และน้อยที่สุด คือ องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 1.070$ )

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านการคิดของคนในองค์กร</b>									
14. องค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรัก และความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร	46.80	30.60	16.30	4.30	2.00	4.16	0.979	มาก	1
15. องค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องและมุ่งไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกัน	24.30	48.90	19.10	4.60	3.10	3.86	0.940	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>36.60</b>	<b>39.70</b>	<b>17.70</b>	<b>4.45</b>	<b>2.55</b>	<b>4.01</b>	<b>0.959</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.959$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด องค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรัก และความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.979$ ) และน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องและมุ่งไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.940$ )

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>									
16. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม	28.90	44.30	20.90	3.10	2.80	3.93	0.936	มาก	1
17. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มขีดความสามารถของทีม	27.70	43.20	19.10	6.90	3.10	3.85	1.003	มาก	2

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>									
18. องค์กรมีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	27.70	35.50	25.40	8.30	3.10	3.76	1.045	มาก	7
19. องค์กรตระหนักดีว่าการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่มสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าและยั่งยืน	25.10	42.30	22.00	7.50	3.10	3.78	1.004	มาก	6
20. องค์กรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบร่วมกันภายในกลุ่ม	28.90	37.10	22.00	8.60	3.40	3.79	1.058	มาก	5
21. ท่านสามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบันของท่านได้	25.40	38.60	24.30	7.40	4.30	3.73	1.054	มาก	10
22. ท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	26.00	42.60	20.00	7.70	3.70	3.79	1.031	มาก	4
23. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติได้ดี	22.30	41.40	24.60	7.70	4.00	3.70	1.025	มาก	11
24. ท่านมีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร	26.30	43.70	20.60	6.30	3.10	3.83	0.989	มาก	3
25. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์	26.30	38.30	23.40	7.10	4.90	3.74	1.075	มาก	9
26. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อหาแนวทางป้องกันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้	25.10	38.60	25.70	7.10	3.50	3.74	1.021	มาก	8
<b>ภาพรวม</b>	<b>26.34</b>	<b>40.50</b>	<b>22.55</b>	<b>7.06</b>	<b>3.55</b>	<b>3.78</b>	<b>1.021</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 1.021$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.936$ ) รองลงมา คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกัน

และกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มขีดความสามารถของทีม ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 1.003$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.83$ ,  $SD = 0.989$ )

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	4.01	0.959	มาก	1
2.ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	4.00	0.948	มาก	2
3.ด้านความมีรูปแบบความคิด	3.89	0.936	มาก	3
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	3.86	1.000	มาก	4
5.ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.78	1.021	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.972</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.972$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.959$ ) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.948$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านความมีรูปแบบความคิด ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.936$ )

#### ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

$H_0$  = เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	ชาย	4.03	0.638	0.593	348	0.779
	หญิง	3.98	0.658			
ด้านความมีรูปแบบความคิด	ชาย	3.90	0.598	-0.013	348	0.520
	หญิง	3.90	0.634			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	ชาย	3.86	0.744	-0.029	348	0.229
	หญิง	3.86	0.793			
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	ชาย	3.95	0.830	-1.316	348	0.411
	หญิง	4.06	0.729			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ชาย	3.79	0.684	0.242	348	0.423
	หญิง	3.78	0.694			
ภาพรวม	ชาย	3.88	0.537	0.108	158	0.295
	หญิง	3.87	0.575			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent Samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิก ด้านความมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และในภาพรวม มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.779, 0.520, 0.229, 0.411, 0.423 และ 0.295 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  สรุปว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน หมายความว่าเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

$H_0$  = อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.367	5	1.273	3.114	<b>0.009*</b>
	ภายในกลุ่ม	140.651	344	0.409		
	<b>รวม</b>	<b>147.018</b>	<b>349</b>			
ด้านความมีรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	3.837	5	0.767	2.039	0.073
	ภายในกลุ่ม	129.502	344	0.376		
	<b>รวม</b>	<b>133.340</b>	<b>349</b>			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.031	5	0.206	0.343	0.886
	ภายในกลุ่ม	206.627	344	0.601		
	<b>รวม</b>	<b>207.659</b>	<b>349</b>			
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.560	5	0.112	0.184	0.969
	ภายในกลุ่ม	209.632	344	0.609		
	<b>รวม</b>	<b>210.192</b>	<b>349</b>			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.511	5	0.502	1.108	0.356
	ภายในกลุ่ม	155.960	344	0.453		
	<b>รวม</b>	<b>158.472</b>	<b>349</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.976	5	0.395	1.273	0.275
	ภายในกลุ่ม	106.819	344	0.311		
	<b>รวม</b>	<b>108.795</b>	<b>349</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.22 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

LSD

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
อายุ กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J					
		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.88	3.88	4.21	4.15	3.98	3.97
21-25 ปี	3.88	-	-0.000 (0.997)	-0.327 <b>(0.005*)</b>	-0.269 <b>(0.024*)</b>	-0.104 (0.432)	-0.089 (0.529)
26-30 ปี	3.88		-	-0.327 <b>(0.001*)</b>	-0.269 <b>(0.011*)</b>	-0.104 (0.392)	-0.089 (0.498)
31-35 ปี	4.21			-	0.058 (0.618)	0.223 (0.089)	0.238 (0.086)
36-40 ปี	4.15				-	0.164 (0.219)	0.180 (0.208)
41-45 ปี	3.98					-	0.015 (0.921)
46 ปีขึ้นไป	3.97						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร พบว่า อายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุ 21-25 ปี และ อายุ 26-30 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.005 และ 0.001 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.327 และ 0.269 ตามลำดับ อายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุ 21-25 ปี และ อายุ 26-30 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.024 และ 0.011 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.296 และ 0.269 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่อายุ 31-35 ปี และ 36-40 ปี ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนรู้ในองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น

**สมมติฐานที่ 1.3** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีพศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

$H_0$  = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.24** การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.898	2	1.949	4.725	<b>0.009*</b>
	ภายในกลุ่ม	143.120	347	0.412		
	<b>รวม</b>	<b>147.018</b>	<b>349</b>			
ด้านความมีรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.664	2	0.332	0.868	0.421
	ภายในกลุ่ม	132.676	347	0.382		
	<b>รวม</b>	<b>133.340</b>	<b>349</b>			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.928	2	0.464	0.779	0.460
	ภายในกลุ่ม	206.730	347	0.596		
	<b>รวม</b>	<b>207.659</b>	<b>349</b>			
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.140	2	0.570	0.946	0.389
	ภายในกลุ่ม	209.052	347	0.602		
	<b>รวม</b>	<b>210.192</b>	<b>349</b>			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.795	2	0.898	1.988	0.139
	ภายในกลุ่ม	156.676	347	0.452		
	<b>รวม</b>	<b>158.472</b>	<b>349</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.675	2	0.838	2.714	0.068
	ภายในกลุ่ม	107.120	347	0.309		
	<b>รวม</b>	<b>108.795</b>	<b>349</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.24 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และ



ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

LSD

ระดับการศึกษา กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	Mean	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า ปริญญตรี	ปริญญตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญตรี
	$\bar{X}$	3.81	4.03	4.12
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.81	-	-0.220 (0.013*)	-0.306 (0.003*)
ปริญญตรีหรือเทียบเท่า	4.03		-	-0.085 (0.316)
สูงกว่าปริญญตรี	4.12			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร พบว่า ระดับการศึกษาปริญญตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.013 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.220 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.306 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญตรี ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนรู้ในองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรี

**สมมติฐานที่ 1.4** ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

$H_0$  = ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.780	4	0.695	1.662	0.158
	ภายในกลุ่ม	144.237	345	0.418		
	รวม	147.018	349			
ด้านความมีรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2.534	4	0.634	1.671	0.156
	ภายในกลุ่ม	130.805	345	0.379		
	รวม	133.340	349			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.736	4	1.184	2.013	0.092
	ภายในกลุ่ม	202.922	345	0.588		
	รวม	207.659	349			
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	4.492	4	1.123	1.883	0.113
	ภายในกลุ่ม	205.700	345	0.596		
	รวม	210.192	349			
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.371	4	0.593	1.310	0.266
	ภายในกลุ่ม	156.101	345	0.452		
	รวม	158.472	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.449	4	0.612	1.986	0.096
	ภายในกลุ่ม	106.347	345	0.308		
	รวม	108.795	349			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.26 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านความมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และในภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.158 , 0.156, 0.092, 0.113, 0.266 และ 0.096 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

$H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  สรุปว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

$H_0$  = อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.27** การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.185	5	1.037	2.515	<b>0.030*</b>
	ภายในกลุ่ม	141.833	344	0.412		
	<b>รวม</b>	<b>147.018</b>	<b>349</b>			
ด้านความมีรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2.588	5	0.518	1.362	0.238
	ภายในกลุ่ม	130.751	344	0.380		
	<b>รวม</b>	<b>133.340</b>	<b>349</b>			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.329	5	0.466	0.780	0.564
	ภายในกลุ่ม	205.330	344	0.597		
	<b>รวม</b>	<b>207.659</b>	<b>349</b>			
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	5.332	5	1.066	1.791	0.114
	ภายในกลุ่ม	204.860	344	0.596		
	<b>รวม</b>	<b>210.192</b>	<b>349</b>			

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.193	5	1.039	2.331	<b>0.042*</b>
	ภายในกลุ่ม	153.279	344	0.446		
	รวม	<b>158.472</b>	<b>349</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.826	5	0.765	2.508	<b>0.030*</b>
	ภายในกลุ่ม	104.969	344	0.305		
	รวม	<b>108.795</b>	<b>349</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.27 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และในภาพรวม มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.030, 0.042 และ 0.030 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.28-4.30

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

LSD

อายุการทำงาน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	Mean	กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.84	3.89	3.95	4.07	4.14	4.22
ต่ำกว่า 1 ปี	3.84	-	-0.053 (0.707)	-0.109 (0.426)	-0.227 (0.133)	-0.303 (0.050)	-0.379 <b>(0.015*)</b>

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้าน การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (ต่อ)

LSD

อายุการทำงาน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	Mean	กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.84	3.89	3.95	4.07	4.14	4.22
1-2 ปี	3.89		-	-0.055 (0.563)	-0.174 (0.133)	-0.250 <b>(0.038*)</b>	-0.326 <b>(0.007*)</b>
3-5 ปี	3.95			-	-0.118 (0.280)	-0.194 (0.090)	-0.270 <b>(0.019*)</b>
6-10 ปี	4.07				-	-0.076 (0.563)	-0.151 (0.249)
11-15 ปี	4.14					-	-0.075 (0.577)
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.22						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร พบว่า อายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุการทำงาน 1-2 ปี อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 3-5 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.007, 0.015 และ 0.019 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.326, 0.379 และ 0.270 ตามลำดับ อายุการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุการทำงาน 1-2 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.038 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.250 แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และอายุการทำงาน 11-15 ปี ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนรู้ในองค์กรมากกว่าอายุการทำงานอื่น ๆ

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

LSD

อายุการทำงาน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	Mean	กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.55	3.67	3.76	3.92	3.92	3.91
ต่ำกว่า 1 ปี	3.55	-	-0.118 (0.421)	-0.212 (0.137)	-0.376 (0.017*)	-0.369 (0.022*)	-0.361 (0.025*)
1-2 ปี	3.67		-	-0.093 (0.353)	-0.258 (0.033*)	-0.250 (0.046*)	-0.242 (0.054)
3-5 ปี	3.76			-	-0.164 (0.150)	-0.157 (0.188)	-0.149 (0.211)
6-10 ปี	3.92				-	0.007 (0.956)	0.015 (0.909)
11-15 ปี	3.92					-	0.008 (0.954)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.91						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า อายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.025 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.361 อายุการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-2 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.022 และ 0.046 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.369 และ 0.250 อายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-2 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.017 และ 0.033 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.376 และ 0.258 แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 11-15 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าอายุการทำงานอื่น ๆ

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม

LSD

อายุการทำงาน กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)						
	Mean	กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.66	3.79	3.83	3.98	3.99	4.00
ต่ำกว่า 1 ปี	3.66	-	-0.126 (0.301)	-0.170 (0.147)	-0.316 <b>(0.015*)</b>	-0.325 <b>(0.015*)</b>	-0.335 <b>(0.012*)</b>
1-2 ปี	3.79		-	-0.044 (0.591)	-0.190 (0.057)	-0.199 (0.055)	-0.209 <b>(0.044*)</b>
3-5 ปี	3.83			-	-0.145 (0.124)	-0.155 (0.117)	-0.164 (0.096)
6-10 ปี	3.98				-	-0.009 (0.935)	-0.018 (0.869)
11-15 ปี	3.99					-	-0.009 (0.936)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.00						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า อายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-2 ปีโดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.012 และ 0.044 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.335 และ 0.209 อายุการทำงาน 11-15 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.015 และ 0.015 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.325 และ 0.316 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 11-15 ปี และอายุการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าอายุการทำงานช่วงอื่นๆ

การวิเคราะห์สถิติด้วยวิธี Multiple Linear Regression จะใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

$X$  = ค่าของตัวแปรต้น (Independent Variable) โดยรันเลขจำนวนเต็มไปตามจำนวนของตัวแปรต้น ใช้สัญลักษณ์  $X_i$  แทนตัวแปรต้น ตัวที่  $i$

$Y$  = ค่าของตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะใช้สัญลักษณ์  $Y$  ค่าประมาณหรือค่าทำนาย (Predict) จากตัวอย่าง

$\beta_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์  $b_0$  สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปแบบของตัวอย่าง

$\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ และใช้สัญลักษณ์  $b_1$  สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่าง ซึ่งค่านี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของค่า  $X$  และค่า  $Y$  เช่น  $X_i$  เปลี่ยนไป  $i$  หน่วย จะทำให้ค่า  $Y$  เปลี่ยนไป  $\beta_1$  หน่วย โดยค่านี้น่าจะตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ นอกจากตัวที่  $i$  มีค่าคงที่

$e$  = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ของการประมาณค่า  $Y$  โดยค่า  $\hat{Y}$  จะใช้สัญลักษณ์  $e$  สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการในรูปแบบตัวอย่างซึ่งจะได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการในรูปแบบของประชากรเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา  
จังหวัดนครราชสีมา

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_4 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y_5 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการประมาณค่าเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัด  
นครราชสีมา

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$



$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

**สมมติฐานที่ 2** บรรยากาศองค์กรมีผลต่อปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร  
อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยสมมติฐานนี้กำหนดให้

#### ตัวแปรตาม

ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 5  
ด้านได้แก่

$\hat{Y}_t$  คือ ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

$\hat{Y}_1$  คือ การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

$\hat{Y}_2$  คือ ความมีรูปแบบความคิด

$\hat{Y}_3$  คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร

$\hat{Y}_4$  คือ การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

$\hat{Y}_5$  คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

#### ตัวแปรอิสระ

บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่

$X_1$  คือ โครงสร้างขององค์กร

$X_2$  คือ ความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร

$X_3$  คือ รางวัลตอบแทน

$X_4$  คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร

$X_5$  คือ การยอมรับความขัดแย้ง

$X_6$  คือ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

**สมมติฐานที่ 2.1** บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นและการ  
สนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อปัจจัย  
ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกใน  
องค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปร  
ต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.31** แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.616 (d)	0.379	0.372	0.514

d. Predictors: (Constant) ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากตารางที่ 4.31 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.616 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์นี้ได้เท่ากับร้อยละ 37.20

**ตารางที่ 4.32** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อ ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร(ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.036	0.226		4.583	<b>0.000</b>
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $X_6$ )	0.305	0.057	0.299	5.309	<b>0.000*</b>
ความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $X_4$ )	0.157	0.055	0.170	2.856	<b>0.005*</b>
โครงสร้างองค์กร ( $X_1$ )	0.165	0.061	0.137	2.723	<b>0.007*</b>
การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_5$ )	0.143	0.055	0.154	2.574	<b>0.010*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.007 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.005 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.010 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรแนว มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 1.036 + 0.165X_1 + 0.157X_4 + 0.143X_5 + 0.305X_6$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้าน โครงสร้างองค์กร

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการยอมรับความขัดแย้ง

$b_6$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

**สมมติฐานที่ 2.2** บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.33** แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.694 (e)	0.481	0.474	0.448

e. Predictors: (Constant) ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากตารางที่ 4.33 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านความมีรูปแบบความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.694 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 47.40

**ตารางที่ 4.34** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.727	0.197		3.690	<b>0.000</b>
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $X_6$ )	0.233	0.053	0.240	4.425	<b>0.000*</b>
ความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $X_4$ )	0.155	0.050	0.176	3.135	<b>0.002*</b>
ความเป็นอิสระของบุคลากร ( $X_2$ )	0.161	0.056	0.164	2.876	<b>0.004*</b>
การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_5$ )	0.154	0.049	0.174	3.168	<b>0.002*</b>
โครงสร้างองค์กร ( $X_1$ )	0.125	0.057	0.109	2.221	<b>0.027*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.027 ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.004 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.002 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.002 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรแนว มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.727 + 0.125X_1 + 0.161X_2 + 0.155X_4 + 0.154X_5 + 0.233X_6$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านโครงสร้างองค์กร

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความเป็นอิสระของบุคลากร

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการยอมรับความขัดแย้ง

$b_6$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

**สมมติฐานที่ 2.3** บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.35** แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.667 (d)	0.444	0.438	0.578

d. Predictors: (Constant) ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากตารางที่ 4.35 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.667 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 43.80

**ตารางที่ 4.36** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อ ปัจจัยองค์กร  
 แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน  
 ของคนในองค์กร (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.019	0.253		0.074	0.941
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $X_6$ )	0.332	0.067	0.274	4.976	<b>0.000*</b>
ความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $X_4$ )	0.292	0.056	0.266	5.184	<b>0.000*</b>
โครงสร้างองค์กร ( $X_1$ )	0.222	0.073	0.154	3.062	<b>0.002*</b>
ความเป็นอิสระของบุคลากร ( $X_2$ )	0.155	0.072	0.127	2.158	<b>0.032*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.002 ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.032 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_6X_6$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.019 + 0.222X_1 + 0.155X_2 + 0.292X_4 + 0.332X_6$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้าน โครงสร้างองค์กร

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความเป็นอิสระของบุคลากร

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร

$b_6$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

**สมมติฐานที่ 2.4** บรรยากาศสององค์การด้านโครงสร้างองค์กร ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.37** แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศสององค์การที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.591 (c)	0.350	0.344	0.628

c. Predictors: (Constant) ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากตารางที่ 4.37 สรุปได้ว่า บรรยากาศสององค์การด้านโครงสร้างองค์กร ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 34.40

**ตารางที่ 4.38** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศสององค์การที่มีผลต่อ ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.467	0.279		1.675	0.095
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $X_6$ )	0.438	0.067	0.360	6.541	<b>0.000*</b>
โครงสร้างองค์กร ( $X_1$ )	0.276	0.075	0.191	3.670	<b>0.000*</b>
รางวัลตอบแทน ( $X_3$ )	0.196	0.067	0.157	2.943	<b>0.003*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านรางวัลตอบแทน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1X_1 + b_3X_3 + b_6X_6$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.467 + 0.276X_1 + 0.196X_3 + 0.438X_6$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านโครงสร้างองค์กร

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านรางวัลตอบแทน

$b_6$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

**สมมติฐานที่ 2.5** บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.39** แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ตามสมการ  $\hat{Y}_5$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.722 (e)	0.521	0.514	0.469

e. Predictors: (Constant) ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร



จากตารางที่ 4.39 สรุปได้ว่า บรรยากาศสององค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.722 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 51.40

**ตารางที่ 4.40** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศสององค์กรที่มีผลต่อ ปัจจัยของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.157	0.207		0.760	0.448
ความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $X_4$ )	0.244	0.052	0.254	4.693	<b>0.000*</b>
ความเป็นอิสระของบุคลากร ( $X_2$ )	0.221	0.058	0.207	3.773	<b>0.000*</b>
โครงสร้างองค์กร ( $X_1$ )	0.191	0.059	0.152	3.233	<b>0.001*</b>
การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_5$ )	0.150	0.051	0.156	2.953	<b>0.003*</b>
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $X_6$ )	0.141	0.055	0.133	2.559	<b>0.011*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บรรยากาศสององค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.001 ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.011

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของบรรยากาศสององค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_5 = 0.157 + 0.191X_1 + 0.221X_2 + 0.244X_4 + 0.150X_5 + 0.141X_6$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้าน โครงสร้างองค์กร

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการยอมรับความขัดแย้ง

$b_6$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

**สมมติฐานที่ 2.6** บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.41** แสดงค่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.816 (e)	0.666	0.661	0.325

e. Predictors: (Constant) ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกกับภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.816 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 66.10

**ตารางที่ 4.42** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อ ปัจจัยองค์กร  
 แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.449	0.143		3.143	<b>0.002*</b>
การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $X_6$ )	0.231	0.038	0.264	6.055	<b>0.000*</b>
ความอบอุ่นและการสนับสนุน ( $X_4$ )	0.201	0.036	0.252	5.584	<b>0.000*</b>
โครงสร้างองค์กร ( $X_1$ )	0.180	0.041	0.173	4.391	<b>0.000*</b>
ความเป็นอิสระของบุคลากร ( $X_2$ )	0.160	0.040	0.181	3.948	<b>0.000*</b>
การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_5$ )	0.121	0.035	0.153	3.449	<b>0.000*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.001

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_t = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_t = 0.449 + 0.180X_1 + 0.160X_2 + 0.201X_4 + 0.121X_5 + 0.231X_6$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้าน โครงสร้างองค์กร

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการยอมรับความขัดแย้ง

$b_6$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร  
อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยสมมติฐานนี้กำหนดให้

#### ตัวแปรตาม

ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 5  
ด้านได้แก่

$Y_1$  คือ ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

$Y_2$  คือ การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

$Y_3$  คือ ความมีรูปแบบความคิด

$Y_4$  คือ การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

$Y_5$  คือ การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

$Y_6$  คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

#### ตัวแปรอิสระ

คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

$X_1$  คือ ความหลากหลายของทักษะ

$X_2$  คือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

$X_3$  คือ ความสำคัญของงาน

$X_4$  คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน

$X_5$  คือ ผลย้อนกลับของงาน

สมมติฐานที่ 3.1 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้าน  
ความสำคัญของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร  
อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปร  
ต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.43** แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.642 (c)	0.413	0.408	0.499

c. Predictors: (Constant) ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน

จากตารางที่ 4.43 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.642 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 40.80

**ตารางที่ 4.44** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.427	0.174		8.182	<b>0.000</b>
ความสำคัญของงาน ( $X_3$ )	0.339	0.049	0.381	6.880	<b>0.000*</b>
ผลย้อนกลับของงาน ( $X_5$ )	0.209	0.049	0.235	4.253	<b>0.000*</b>
ความหลากหลายของทักษะ ( $X_1$ )	0.119	0.051	0.123	2.312	<b>0.021*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.021 ด้านความสำคัญของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_3X_3 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 1.427 + 0.119X_1 + 0.339X_3 + 0.209X_5$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความหลากหลายของทักษะ

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสำคัญของงาน

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านผลย้อนกลับของงาน

**สมมติฐานที่ 3.2** คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.45** แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.721 (d)	0.520	0.514	0.430

d. Predictors: (Constant) ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน

จากตารางที่ 4.45 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านผลย้อนกลับของงานมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านความมีรูปแบบความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.721 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 51.40

**ตารางที่ 4.46** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.039	0.152		6.828	<b>0.000</b>
ผลย้อนกลับของงาน ( $X_5$ )	0.274	0.046	0.324	6.014	<b>0.000*</b>
ความหลากหลายของทักษะ ( $X_1$ )	0.220	0.046	0.240	4.830	<b>0.000*</b>
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ( $X_4$ )	0.134	0.047	0.156	2.885	<b>0.004*</b>
ความสำคัญของงาน ( $X_3$ )	0.115	0.044	0.136	2.599	<b>0.010*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความสำคัญของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.010 ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.004 และด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความมีรูปแบบความคิด เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 1.039 + 0.220X_1 + 0.115X_3 + 0.134X_4 + 0.274X_5$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความหลากหลายของทักษะ

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสำคัญของงาน

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านผลย้อนกลับของงาน

**สมมติฐานที่ 3.3** คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานและด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.47** แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.652 (c)	0.426	0.421	0.587

c. Predictors: (Constant) ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานและด้านผลย้อนกลับของงานมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.652 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 42.10

**ตารางที่ 4.48** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0.727	0.204			3.568	<b>0.000</b>
ผลย้อนกลับของงาน ( $X_5$ )	0.361	0.060	0.342		6.055	<b>0.000*</b>
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ( $X_4$ )	0.248	0.061	0.231		4.074	<b>0.000*</b>
ความหลากหลายของทักษะ ( $X_1$ )	0.209	0.060	0.182		3.474	<b>0.001*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.48 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.001 ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.727 + 0.209X_1 + 0.248X_3 + 0.361X_5$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความหลากหลายของทักษะ

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านผลย้อนกลับของงาน

**สมมติฐานที่ 3.4** คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.49** แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.521 (d)	0.272	0.263	0.666

d. Predictors: (Constant) ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.521 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 26.30

**ตารางที่ 4.50** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.347	0.239		5.645	<b>0.000</b>
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ( $X_4$ )	0.186	0.068	0.173	2.717	<b>0.007*</b>
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ( $X_2$ )	0.185	0.066	0.173	2.825	<b>0.005*</b>
ความหลากหลายของทักษะ ( $X_1$ )	0.181	0.072	0.157	2.491	<b>0.013*</b>
ความสำคัญของงาน ( $X_3$ )	0.138	0.068	0.130	2.041	<b>0.042*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.013 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.005 ด้านความสำคัญของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.042 และด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.007

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_4 = 1.347 + 0.181X_1 + 0.185X_2 + 0.138X_3 + 0.186X_4$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความหลากหลายของทักษะ

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสำคัญของงาน

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

**สมมติฐานที่ 3.5** คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.51** แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ตามสมการ  $\hat{Y}_5$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.671 (d)	0.450	0.444	0.502

d. Predictors: (Constant) ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน

จากตารางที่ 4.51 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีอิทธิพลในเชิงบวกกับด้านการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.671 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 44.40

**ตารางที่ 4.52** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ตามสมการ  $\hat{Y}_5$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.852	0.178		4.797	<b>0.000</b>
ความหลากหลายของทักษะ ( $X_1$ )	0.275	0.053	0.275	5.187	<b>0.000*</b>
ผลย้อนกลับของงาน ( $X_5$ )	0.206	0.053	0.223	3.880	<b>0.000*</b>
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ( $X_4$ )	0.151	0.054	0.161	2.778	<b>0.006*</b>
ความสำคัญของงาน ( $X_3$ )	0.130	0.052	0.141	2.518	<b>0.012*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความสำคัญของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.012 ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.006 และด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = b_0 + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_5 = 0.852 + 0.275X_1 + 0.130X_3 + 0.151X_4 + 0.206X_5$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความหลากหลายของทักษะ

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสำคัญของงาน

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านผลย้อนกลับของงาน

**สมมติฐานที่ 3.6** คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.53** แสดงค่าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.797 (e)	0.635	0.629	0.339

e. Predictors: (Constant) ด้านความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีอิทธิพลในเชิงบวกกับภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.797 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 62.90

**ตารางที่ 4.54** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}$ )

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.959	0.122		7.843	<b>0.000*</b>
ผลย้อนกลับของงาน ( $X_5$ )	0.193	0.037	0.253	5.164	<b>0.000*</b>
ความหลากหลายของทักษะ ( $X_1$ )	0.192	0.037	0.232	5.156	<b>0.000*</b>
ความสำคัญของงาน ( $X_3$ )	0.145	0.035	0.190	4.110	<b>0.000*</b>
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ( $X_4$ )	0.140	0.037	0.180	3.785	<b>0.000*</b>
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ( $X_2$ )	0.086	0.035	0.112	2.474	<b>0.014*</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.014

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_t = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_t = 0.959 + 0.192X_1 + 0.086X_2 + 0.145X_3 + 0.140X_4 + 0.193X_5$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความหลากหลายของทักษะ

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสำคัญของงาน

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

$b_5$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านผลย้อนกลับของงาน

**สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

**ตารางที่ 4.55** แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยส่วนบุคคล	องค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา					ภาพรวม
	การเรียนรู้ของบุคลากร	ความมีรูปแบบความคิด	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	
1.เพศ	-	-	-	-	-	-
2.อายุ	✓	-	-	-	-	-
3.ระดับการศึกษา	✓	-	-	-	-	-
4.ประเภทบุคลากร	-	-	-	-	-	-
5.อายุการทำงาน	✓	-	-	-	✓	✓

✓ คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่าง

- คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.56 สรุปค่าความสัมพันธ์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ของบรรยากาศองค์กรมีผลต่อปัจจัย  
แห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในด้านต่าง ๆ

องค์กรแห่งการเรียนรู้	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	0.616 (d)	0.379	0.372	0.514
2.ความมีรูปแบบความคิด	0.694 (e)	0.481	0.474	0.448
3.การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	0.667 (d)	0.444	0.438	0.578
4.การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	0.521 (c)	0.350	0.344	0.628
5.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.722 (e)	0.521	0.514	0.469
6.ภาพรวม	0.816 (e)	0.666	0.661	0.325

c,d,e. Predictors: (Constant) บรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.57 สรุปสมการพยากรณ์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กร มีผลต่อปัจจัยแห่ง  
องค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	สมการพยากรณ์
ด้านเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	$\hat{Y} = 1.036 + 0.165X_1 + 0.157X_4 + 0.143X_5 + 0.305X_6$ (0.000*) (0.007*) (0.005*) (0.010*) (0.000*)
ด้านความมีรูปแบบความคิด	$\hat{Y} = 0.727 + 0.125X_1 + 0.161X_2 + 0.155X_4 + 0.154X_5 + 0.233X_6$ (0.000*) (0.027*) (0.004*) (0.002*) (0.002*) (0.000*)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนใน องค์กร	$\hat{Y} = 0.019 + 0.222X_1 + 0.155X_2 + 0.292X_4 + 0.332X_6$ (0.941) (0.002*) (0.032*) (0.000*) (0.000*)
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็น ระบบ	$\hat{Y} = 0.467 + 0.276X_1 + 0.196X_3 + 0.438X_6$ (0.095) (0.000*) (0.003*) (0.000*)
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\hat{Y} = 0.157 + 0.191X_1 + 0.221X_2 + 0.244X_4 + 0.150X_5 + 0.141X_6$ (0.448) (0.001*) (0.000*) (0.000*) (0.003*) (0.011*)
ภาพรวม	$\hat{Y} = 0.449 + 0.180X_1 + 0.160X_2 + 0.201X_4 + 0.121X_5 + 0.231X_6$ (0.000*) (0.000*) (0.000*) (0.000*) (0.001*) (0.000*)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$X_1$  คือ โครงสร้างขององค์กร

$X_2$  คือ ความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร

$X_3$  คือ รางวัลตอบแทน

X<sub>4</sub> คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร

X<sub>5</sub> คือ การยอมรับความขัดแย้ง

X<sub>6</sub> คือ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ตารางที่ 4.58 สรุปค่าความสัมพันธ์การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ของคุณลักษณะของงาน มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	0.642 (c)	0.413	0.408	0.499
2.ความมีรูปแบบความคิด	0.721 (d)	0.520	0.514	0.430
3.การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	0.652 (c)	0.426	0.421	0.587
4.การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	0.521 (d)	0.272	0.263	0.666
5.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.671 (d)	0.450	0.444	0.502
6.ภาพรวม	0.797 (e)	0.635	0.629	0.339

c,d,e. Predictors: (Constant) คุณลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.59 สรุปสมการพยากรณ์การทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะของงานมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	สมการพยากรณ์
ด้านเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	$\hat{Y} = 1.427 + 0.119X_1 + 0.339X_3 + 0.209X_5$ (0.000*) (0.021*) (0.000*) (0.000*)
ด้านความมีรูปแบบความคิด	$\hat{Y} = 1.039 + 0.220X_1 + 0.115X_3 + 0.134X_4 + 0.274X_5$ (0.000*) (0.000*) (0.010*) (0.004*) (0.000*)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	$\hat{Y} = 0.727 + 0.2091X_1 + 0.248X_3 + 0.361X_5$ (0.000*) (0.001*) (0.000*) (0.000*)
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	$\hat{Y} = 1.347 + 0.181X_1 + 0.185X_2 + 0.138X_3 + 0.186X_4$ (0.000*) (0.013*) (0.005*) (0.042*) (0.007*)
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\hat{Y} = 0.852 + 0.275X_1 + 0.130X_3 + 0.151X_4 + 0.206X_5$ (0.000*) (0.001*) (0.000*) (0.000*) (0.003*)
ภาพรวม	$\hat{Y} = 0.959 + 0.192X_1 + 0.086X_2 + 0.145X_3 + 0.140X_4 + 0.193X_5$ (0.000*) (0.000*) (0.014*) (0.000*) (0.001*) (0.000*)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



- X<sub>1</sub> คือ ความหลากหลายของทักษะ
- X<sub>2</sub> คือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
- X<sub>3</sub> คือ ความสำคัญของงาน
- X<sub>4</sub> คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน
- X<sub>5</sub> คือ ผลย้อนกลับของงาน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (3) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,383 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (1973) จึงมีจำนวนเท่ากับ 350 คน ซึ่งแบบสอบถามนี้ทั้งหมดสมบูรณ์

การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตัวแปรที่ทำการศึกษาประกอบด้วย (1) ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ บรรยากาศองค์กรประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และตัวแปรคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน (3) ตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ความมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการบริหาร การจัดการความรู้ในองค์กร รวมทั้งมีผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาวิชาการ และการเรียนการสอน ด้านการ

วิจัยและวัดประเมินผลเป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และรายละเอียดของข้อคำถามความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนความเหมาะสมของการตอบสนองแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตัวแปร ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความแปรปรวน (Variation) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์โดยใช้สมการ โครงสร้างเพื่อแสดงอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 350 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และมีอายุการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70

### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.954$ ) โดยด้านที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.536$ ) อันดับที่สอง คือ ด้านรางวัลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.925$ ) อันดับที่สาม คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.83$ ,  $SD = 0.960$ ) อันดับที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $\bar{X} =$

3.82, SD = 0.977) อันดับที่ห้า คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ( $\bar{X} = 3.77$ , SD = 1.012) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} = 3.75$ , SD = 0.969)

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงาน

ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของงานในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , SD = 0.992) โดยด้านที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.90$ , SD = 1.000) อันดับที่สอง คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ( $\bar{X} = 3.88$ , SD = 0.950) อันดับสาม คือ ด้านความสำคัญของงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , SD = 1.010) อันดับสี่ คือ ด้านผลย้อนกลับของงาน ( $\bar{X} = 3.83$ , SD = 1.001) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเป็นเอกสิทธิ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.79$ , SD = 1.001)

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษา พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , SD = 0.972) โดยด้านที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.01$ , SD = 0.959) อันดับที่สอง คือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ( $\bar{X} = 4.00$ , SD = 0.948) อันดับสาม คือ ด้านความมีรูปแบบความคิด ( $\bar{X} = 3.89$ , SD = 0.936) อันดับสี่ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ( $\bar{X} = 3.86$ , SD = 1.000) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.78$ , SD = 1.021)

### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณ พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ( $X_1$ ) ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ( $X_2$ ) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ( $X_4$ ) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_5$ ) และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ( $X_6$ ) มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม โดยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมามากที่สุด อันดับที่สอง คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร อันดับ

ที่สาม คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร อันดับสี่ คือ ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.449 + 0.180X_1 + 0.160X_2 + 0.201X_4 + 0.121X_5 + 0.231X_6$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.816 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 66.10

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ( $X_2$ ) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ( $X_2$ ) ความสำคัญของงาน ( $X_3$ ) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ( $X_4$ ) ผลย้อนกลับของงาน ( $X_5$ ) มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม โดยด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมามากที่สุด อันดับที่สอง คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ อันดับที่สาม คือ ด้านความสำคัญของงาน อันดับสี่ คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.959 + 0.192X_1 + 0.086X_2 + 0.145X_3 + 0.140X_4 + 0.193X_5$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.797 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 62.90

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการเพศหญิง อายุ 26-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีอายุการทำงาน 3-5 ปี ให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมักจะสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง และความรู้รอบตัวอื่น ๆ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกที่สนใจได้ศึกษาหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kramlinger (1992) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างของปัจเจกบุคคล โดยสมาชิกสามารถเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานอันนำไปสู่เป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง อายุ 31-35 ปี และ 36-40 ปี มีการสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สนใจเรียนรู้

สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และบุคลากรที่สนใจศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อธิบายว่า อายุและสถานะทางตำแหน่งที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และในภาพรวม เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป สนใจการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี อายุการทำงาน 11-15 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป สนใจการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีการเข้าร่วมวางแผนงานและแก้ไขปัญหาทางานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ

5.2.2 การศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรในระดับมากที่สุด รองลงไป คือ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ภารกิจที่ตนเองได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ การวางแผนและการกระจายงาน และขั้นตอนการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา เพชรมณี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2528, น. 30-32) อธิบายว่า โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมายนโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นในการทำงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การทำงานอย่างอิสระ การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานในองค์กร และการมีอำนาจแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลิทวิน และ สติงเกอร์ Litwin & Stringer (1968) อธิบายว่า ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นอิสระในการทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นกับบุคคลอื่น และการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการ

ด้านรางวัลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานอย่างยุติธรรมในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่โปร่งใส การจ่ายค่าตอบแทนเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเคลลี่ Kelly (1980, p. 486) อธิบายว่า รางวัลตอบแทน (Reward) คือ การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานของตนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับมิตรภาพในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแฟรงค์และอเทอร์ (French and others 1985 อ้างถึงใน ถัดจาก สัจพันโรจน์, 2545, น. 19) อธิบายว่า มิติความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึงการรับรู้ถึงสัมพันธภาพภายในองค์กรและรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านส่งเสริมและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นแตกต่างได้ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเปิดใจยอมรับฟังและแก้ไขปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การแก้ไขปัญหาโดยไม่ก่อให้เกิดความขุ่นเคือง และการยินยอมให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเคลลี่ Kelly (1980, p. 486) อธิบายว่า การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร การที่หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟัง และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการเผชิญหน้า ตกลงแก้ไขกันเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน การปรับทัศนคติในการทำงานให้มีความกระตือรือร้น การปรับวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดสถานที่ทำงาน หรือ ผังการทำงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเคลลี่ Kelly (1980, p. 486) อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กร

ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากร อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม โดยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ จงอศยากุล (2546) อธิบายว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.3 การศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากร อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะทำงานที่หลากหลายในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีความสามารถด้านภาษา และเทคโนโลยี การได้รับโอกาสทำงานที่ใช้ความสามารถ และการทำงานที่ท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ คุณลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานในหลายๆ ทาง เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และช่วยให้งานมีความท้าทาย

ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานทักษะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด การได้รับมอบหมายให้ทำงานและการได้รับโอกาสให้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ การทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และการมีส่วนร่วมของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของคนที่ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน

มาด้านความสำคัญของงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม งานของปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และการรับรู้ความสำคัญของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ความสำคัญของงาน (Task Significance)



คือ ลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต หรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ความสำคัญของงาน มีความหมายส่งผลต่อบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยให้เห็นพนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ทำในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน สามารถเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง และสามารถวางแผนงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) คือ การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

ด้านผลย้อนกลับของงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทราบผลสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานว่ามีข้อดีหรือข้อควรปรับปรุงในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานที่น่าพอใจทำให้เกิดแรงจูงใจ การทราบผลลัพธ์การทำงานด้วยตนเอง และการที่สามารถประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ปฏิบัติไปแล้ว การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตน

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม โดยด้านผลย้อนกลับของงานมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวนา คำเจริญ (2545) อธิบายว่า ปัจจัยคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

#### การประยุกต์ใช้งานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านทฤษฎี (Theoretical Implications) และด้านการปฏิบัติ (Practical Implication) ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ โดยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

#### การประยุกต์ใช้ด้านทฤษฎี

การศึกษาในครั้งนี้ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านทฤษฎี (Theoretical Implications) และด้านการปฏิบัติ (Practical Implication) ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ โดยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

จากการประยุกต์ทฤษฎีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในโมเดลความความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์กร (Kelly, 1980) ที่ประกอบด้วย โครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้พิสูจน์และสามารถช่วยอธิบายตัวแปรทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผ่านการพิสูจน์และยืนยันจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากปัจจัยบรรยากาศองค์กรได้รับการสนับสนุนส่งเสริม หรือเอาใจใส่จากผู้ที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้กระบวนการหรือระบบในการสร้างบรรยากาศองค์กรเกิดความสามัคคี ซึ่งนำมาสู่ความอบอุ่น และมีอิสระในการทำงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการตรวจสอบสมการ โครงสร้าง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยในอดีตซึ่งเป็นการวิจัยในต่างประเทศและในประเทศ ดังนั้นการศึกษาหรือวิจัยในประเด็นผลของการทำงานของบุคลากร จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้วย เนื่องจากตัวแปรที่สามารถช่วยในการอธิบาย และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถช่วยอธิบายและสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหาร บุคลากร หรือผู้ที่สนใจทั่วไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผลการวิจัยปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมีอิทธิพลในเชิงบวกและไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาควรสร้างบรรยากาศองค์กรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เช่น การมอบหมายภารกิจหน้าที่อย่างชัดเจน ให้อิสระในการวางแผนงาน แก้ไขปัญหาการทำงาน มีการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน จัดการสอบแข่งขันเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงอย่างเป็นธรรมแก่ทุกคน และจัดสถานที่สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Hackman and Oldham, 1975) ที่ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้พิสูจน์และสามารถช่วยอธิบายพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแปรทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผ่านการพิสูจน์และยืนยันจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากปัจจัยคุณลักษณะของงานได้รับการสนับสนุนส่งเสริม หรือเอาใจใส่จากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรจะช่วยทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีและผลของงานออกมามีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่าปัจจัยคุณลักษณะของงานยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการตรวจสอบสมการ โครงสร้างในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยในอดีตซึ่งเป็นการวิจัยในต่างประเทศ และในประเทศ

ดังนั้นผลการวิจัยคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อปัจจัยแห่งองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมีอิทธิพลในเชิงบวกและไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เช่น การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การใช้งานคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน การเขียนหนังสือราชการ จัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ทำงานในโครงการที่สำคัญ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพใน

การทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลทำให้อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

### **การประยุกต์ใช้ด้านการปฏิบัติ**

การประยุกต์ใช้ด้านปฏิบัติงานของผลของการทำงานที่ดีของบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นแรก ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าบรรยากาศ และคุณลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเข้ามามีบทบาทในการทำงานเพื่อกระตุ้นส่งเสริม และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่สอง ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะจิตความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย รวมทั้งผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับชั้น มีการสนับสนุน กระตุ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เพื่อนำปัญหาต่าง ๆ มาปรับปรุงพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติงานไว้ ดังนั้นองค์กร ผู้บริหาร และนักทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับทฤษฎีที่คณะผู้วิจัยเลือกใช้ในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการศึกษา ซึ่งนำเสนอในข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

### **5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต**

การวิจัยครั้งนี้พยายามที่จะทำการค้นหาและยืนยันทฤษฎีหรือปรากฏการณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาช่วยให้องค์กร ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจปรากฏการณ์ในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสูงสุด ข้อค้นพบในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดและศักยภาพของผู้วิจัยหรือสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ผู้วิจัยเผชิญอาจ

ส่งผลให้การตอบคำถามได้เพียงบางส่วน ดังนั้นจึงขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาใน ประเด็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และคุณลักษณะของงานที่ สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. ควรมีการศึกษารูปแบบในการพัฒนาบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศใน การเรียนรู้และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรนำปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ค้นพบในครั้งนี้ โดยการสร้างวิธีการ แนวทาง หรือหลักสูตรในการหาความรู้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



## บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ฌ น่าน และเกษม เฉลิมธนะกิจ โกลด. (2554). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน.** (รายงานวิจัย) กรุงเทพมหานคร : สถาบันการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการงาน บุคคลแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2543). **บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : กองสาธารณสุขภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ, 2(3), 185-187.**
- กิตติภาพ กาลานุสนธิ์. (2554). **พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และค่านิยมขององค์กรต่อวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน).** (งานวิจัยบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กิริดา พุ่มพงษ์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จำเรียง วิยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). **วินัย 5 ประการพื้นฐานขององค์กรเรียนรู้. กรุงเทพฯ: คู่แข่ง.**
- จุฑารัตน์ วัฒนกิจวิชัย. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของบุคลิกและสิ่งแวดล้อม ในอาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.** (วิทยานิพนธ์ มหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). **การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรใน โรงพยาบาลตากสิน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชลธิชา หวังรายนาม. (2541). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.** (ภาคินิพนธ์ปริญญาามหามบัณฑิต, บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). **การจัดการ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). **สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร.** เอกสารประกอบการสอน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธนพร จงวิทยาคี, พ.ต.ต.หญิง. (2544). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
โรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิม-  
พระเกียรติ).
- ธวัช ยิ่งประเสริฐ. (2549). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาล  
สมเด็จพระบรมราชเทวี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นเรศรี แสนมนตรี,คาบตำรวจ. (2553). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ  
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
บุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นงคัลลักษณ์ นิมปี. (2547). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นายกรัฐมนตรีนุ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาสน์.
- ประเภท วะสี. (2542). วิสัยทัศน์ของกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
วิชาการ, 2(1), หน้า 8-11,
- ประเวศ วะสี. ปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,  
2542. (อัดสำเนา).
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กรณีศึกษาข้าราชการกรมประพาส. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2546). การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ..... ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดพ้นจากความหายนะ. กรุงเทพมหานคร:  
มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, 2541.
- ..... ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษาที่พาประเทศพ้นวิกฤต.  
กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2544.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเป็นสมาชิก  
ที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปิยะดา ศรีประทุม. (2548). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ  
พนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไฮส ออฟ เคอร์มีสท์.
- พีรดา เย็นทรวง. (2548). บรรยากาศองค์การความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท  
เอสวีโอเอ จำกัด มหาชน). (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สวนดุสิต).
- พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2555). การบริหารเชิงกลยุทธ์. สืบค้นจาก [www.pantown.com/group.php](http://www.pantown.com/group.php).
- พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์. การเรียนรู้ ภาวะผู้นำกับภาวะผู้ตาม. สืบค้นจาก <https://www.pantown.com/group>,
- ภาวนา คำเจริญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน  
ของพนักงานโรงแรมริเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปาตามรูปแบบคุณลักษณะงาน.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).



## บรรณานุกรม(ต่อ)

- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิพย์ โชตยันดร. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเองของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ลลิต ถนอมสิงห์. (2557). หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 1-22.
- ลักษณะดี ใจเย็น. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ลือชัย จันทร์ไพบูลย์. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- ศิริระ จุลานนท์. (2551). แบบภาวะผู้ตามของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันตรี หรือเทียบเท่าและต่ำกว่าในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม. ชลบุรี: ปัญหาพิเศษ
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์วีปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุบิน นูรีเทพ และคณะ. (2551). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุข).
- สุพรรณิ กุลภา. (2547). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย. (วิทยานิพนธ์วีปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศวีฒนกุล. (2528). ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2545). รายงานการวิจัย (ฉบับย่อ) เรื่อง แบบจำลองการบริหารเชิงกลยุทธ์ของศูนย์วิจัยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายพัฒนาและเผยแพร่ งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อดุลย์ ทองแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- Altmann, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate : **Journal of Property Management**, 65(4), 62-65.
- Baker, Malcolm, and Jeffrey Wurgler. 2007. "Investor Sentiment in the Stock Market." **Journal of Economic Perspectives**, 21(2), (Spring):129-152. Bali, Turan, Nusret Cakici, and Robert F. Whitelaw. Forthcom
- Brown, W .B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and management: A Macro approach**. New York : John Willy and Sons.
- Brown, W. B. & D.J. Moberg. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Son.
- Brown, W;B. and Moberg, D.J.. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons.

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). **Organization theory and management**.  
New York: John Wiley and Sons.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons.
- Chinho, Lin et al. (1999). **Introduction to Industrial Engineering and Management**.  
Taipei : Jun Jie.
- Davis, Keith. (1981). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**. New York :  
McGraw - Hill Book Company.
- Dessler, Gary. (1986). **Organization Theory Integrating Structure And Behavior** (2 nd ed).  
Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall International.
- Gagne, M., Senecal, C., & Koestner, R. (1997). Proximal job characteristics, feelings of  
empowerment, and intrinsic motivation : A multidimensional model. **Journal of  
Applied Social Psychology**, 27, 1222-1240.
- Garvin, D.A. (1993, July - August). "Building a Learning Organization," **Harvard Business  
Review**, 7(14) : 78 - 91.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Domelly, **James H. Organization**. (6th ed.).  
Texas : Business Publications, Inc., 1988.
- Gilmer, B., and Von, H. (1971b). **Industrial and Organizational Psychology**. (3rd ed.).  
New York: McGraw-Hill.
- Glisson, Charles & Durick, Mark. (1988). Predictors of Job Satisfaction and  
Organizational Commitment in Human Service Organizations. **Administrative  
Science Quarterly**, 8 (March), pp. 159-163.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. & Gaertner. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates  
of employee turnover: Update moderator test, and research implications for the  
next millennium. **Journal of management**, 26(3), 463-488.

## บรรณานุกรม(ต่อ)

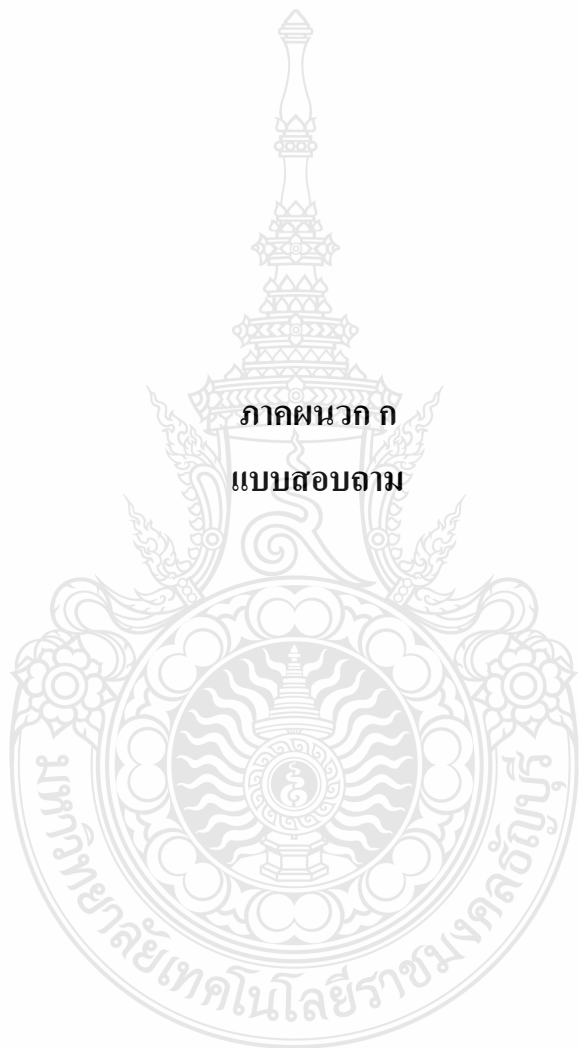
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. Employee. (1971). Reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**, 5(5), 259-286.
- Hackman, J. R., & Morris, C. G. Group tasks, group interaction process, and group performance effectiveness: A review and proposed integration. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 1975. Vol. 8.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. **Development of the Job Diagnostic Survey**. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. **A new strategy for job enrichment**. *California Management Review*, Summer, 1975, 57-71.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). **The Organizational Climate of School**. Chicago: University of Chicago.
- Halpin, T. B. (1966). **Theory and Research in Administration**. New York: MacMillian.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1996). **The social psychology of organizations**. New York : Wiley.
- Kelley, R.E. (1988). In Praise of Follower. **Harvard Business Review**, (November – December), 142-148
- Kelley, R. E. (1992). **The Power of Followership : How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves**. New York: Doubleday
- Kim, D. H. (1993). The link between individual and organization learning. **Sloan Management Review**, 12(6), 43.
- Litwin, G. H.; & Stringer, R.A., Jr. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Loren, G. (2005). SUSTAINABILITY; Peter Seng-The dynamics of change and sustain-ability. **New Zealand Management**, 46.

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007). **Organizational Behavior** (12th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Senge P (1990a) The fifth discipline: **The Art and Practice of the Learning Organization**. Century Business, London
- Senge P (1990b) The leader's new work: **building the learning organization**. **Sloan Manag Rev**, 32(1):7-23
- Senge,P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organizational**. New York : Doubleday.
- Slocum, J.W.and Hellriegel, D. (2011). **Principles of organizational behavior** (13th ed). Australia : South-Western Cengage Learning.
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). **Principles of organizational behavior** (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Steers, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey: Person Education.Inc.
- Steers, R. M. (1975). **Problems in the measurement of organizational effectiveness**. Administrative Science Quarterly, 20,546-558.
- Steers, R. M. & Porter. (1977). **Organizational Effectiveness**. SantaMonica Calif: Goodyear
- Steers, R.M. and Porter, L. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York Donnelley & Sons.
- Swansburg, R. Management and Leadership for Nurse managers. Boston : Jones and Bartlett Publishes, 1990
- Tagiuri, R.,& Litwin, G.L. (Eds.). (1968). **Organizational climate : Explorations of a Concept**. Cambridge. MA : Harvard University Press.
- Wofford, J.D. (1989). **Organization Behavior**. Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth.

ภาคผนวก







## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กร**  
**แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**  
**กรณีศึกษา บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**

---

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการ  
วิจัย เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จึงขอความกรุณาท่านตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนทุกข้อด้วย โดยข้อมูลที่ท่านตอบนี้จะเป็นความลับและ  
การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ข้อมูลมา  
 ณ โอกาสนี้ด้วย

ศุภานันท์ คุขุนทด

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กร**  
**แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**  
**กรณีศึกษา บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**

.....

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย       หญิง

2. อายุ

21 ปี - 25 ปี       26 ปี - 30 ปี       31 ปี - 35 ปี  
 36 ปี - 40 ปี       41 ปี - 45 ปี       46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี       ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า       สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทบุคลากร

ข้าราชการ       พนักงานราชการ       ครูจ้างสอน  
 ลูกจ้างประจำ       ลูกจ้างชั่วคราว

5. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี       1 - 2 ปี       3 - 5 ปี  
 6 - 10 ปี       11 - 15 ปี       มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

คำชี้แจง : แต่ละข้อความข้างล่างต่อไปนี้ขอให้เลือกคำตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับการประเมินมีดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านโครงสร้างขององค์กร</b>					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนด วัตถุประสงค์ นโยบาย ทิศทาง ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน					
2. ท่านเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย					
3. องค์กรของท่านมีการจัดระบบการทำงาน จัดแผนงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม					
4. องค์กรของท่านแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชาการและขั้นตอนในการสื่อสารอย่างชัดเจน					
5. กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม					
<b>ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร</b>					
6. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน					
7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากท่าน					
8. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร</b>					
9. ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของท่าน					
10. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านด้วยตนเอง					
<b>ด้านรางวัลตอบแทน</b>					
11. องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมให้กับพนักงานทุกคน					
12. องค์กรของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรได้อย่างโปร่งใส					
13. รางวัลที่องค์กรตอบแทนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น					
14. หากพนักงานปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดองค์กรจะให้รางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร</b>					
15. ท่านรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
16. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการปฏิบัติงานของท่าน					
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการพยายามปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน					
18. เมื่อท่านประสบปัญหาด้านการปฏิบัติงานท่านมักได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานของท่านเสมอ					
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุน และส่งเสริมการทำงาน ของท่าน เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น หรือจัดอบรมความรู้ที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน หรือการใช้โอกาสศึกษาเพิ่มเติมหรือการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (ความเห็นต่าง)</b>					
20. ท่านเข้าใจและยอมรับว่าทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันได้					
21. เมื่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกัน ท่านพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับฟังและแก้ปัญหาร่วมกัน					
22. ท่านพยายามหาทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาโดยไม่ก่อให้เกิดความขุ่นเคือง หรือความไม่พอใจระหว่างกัน					
23. เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ ท่านยินดีที่จะมีผู้ประสานงานคนกลางเข้ามาช่วยแก้ปัญหา เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาโดยตรง					
<b>ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร</b>					
24. องค์กรของท่านมีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหารงาน เป็นแบบการทำงานเป็นทีมมากขึ้น					
25. องค์กรของท่านมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล					
26. องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน					
27. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงสถานที่ หรือการจัดผังการทำงานใหม่ให้มีความสะดวกและง่ายต่อการประสานงานมากขึ้น					
28. องค์กรของท่านมีการปรับทัศนคติในการทำงาน และการสร้างความตระหนักรู้ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความหลากหลายของทักษะ</b>					
1. การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะการทำงานที่มีความหลากหลาย					
2. องค์กรของท่านต้องการคนที่มีความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถด้านภาษา ด้านการใช้เทคโนโลยี					
3. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลาย					
4. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย					
<b>ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ					
6. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ					
7. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบในงานตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโครงการ					
8. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน					
<b>ด้านความสำคัญของงาน</b>					
9. ท่านตระหนักดีว่างานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร					
10. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความหมายและความสำคัญต่องานของส่วนรวม					
11. ท่านตระหนักดีว่างานของท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
12. การรับรู้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อส่วนรวมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน</b>					
13. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
14. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
15. การมีส่วนในการตัดสินใจในงาน ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในงานมากขึ้น					
16. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
17. ท่านสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
<b>ด้านผลย้อนกลับของงาน</b>					
18. ท่านสามารถทราบผลสะท้อนของการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองว่ามีข้อดีหรือข้อควรปรับปรุงหรือไม่เพียงใด					
19. โดยลักษณะงานที่ท่านทำ ท่านสามารถทราบผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตนเองโดยไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก					
20. ท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่					
21. หากผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร</b>					
1. ท่านมีความสนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
2. ท่านตระหนักดีว่า การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งสำคัญ					
3. ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4. ท่านตระหนักดีว่าการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน					
5. ท่านมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อสามารถไปถึงจุดหมายที่ท่านกำหนดไว้					
<b>ด้านความมีรูปแบบความคิด</b>					
6. ท่านสามารถทำความเข้าใจและแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานของท่านได้อย่างชัดเจน					
7. ท่านมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					
8. องค์กรมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
9. ทุกครั้งที่มีการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ท่านมักจะวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึงผลกระทบและเลือกทางที่ถูกต้อง					
10. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานภายในองค์กรของท่าน ท่านสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เช่น การแลกเปลี่ยนหน้าที่การทำงานภายในองค์กร					
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร</b>					
11. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
12. องค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร ได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร</b>					
13. องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านความคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ</b>					
14. องค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรัก และความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร					
15. องค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องและมุ่งไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกัน					
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>					
16. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม					
17. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มขีดความสามารถของทีม					
18. องค์กรมีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
19. องค์กรตระหนักดีว่าการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่มสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าและยั่งยืน					
20. องค์กรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกันภายในกลุ่ม					
21. ท่านสามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบันของท่านได้					
22. ท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
23. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติได้ดี					



ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>					
24. ท่านมีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร					
25. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์					
26. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อหาแนวทางป้องกันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม  
ขอให้ท่านเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและหน้าที่การงานสืบไป



ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ / ๒๕๕๙



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ดวงพร พุทธิวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางศุตานันท์ คุขุนทด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ดร.มะดาโอะ สุหลง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุฑาพร พุทธิวงศ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุฑาพร คุนทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุตานันท์ คุขุนทด

โทร. ๐๘ ๙๖๑๙ ๙๒๘๕

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๕๖๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

กรุงเทพฯ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ณรงค์ฤทธิ์ โพธิ์โพธิ์ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางศุदानันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ดร.มะดาโอะ สุหลง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุคนธ์ กุศลบุญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุศลบุญบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุदानันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๗๑๙ ๙๒๘๕

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๒๕๖๕



คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.สุพจน์ ทาวงศ์ รองผู้อำนวยการวิทยฐานะ  
โรงเรียนพานพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางศุदानันท์ คุณนทนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาตองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ดร.มะตาโอะ สุหลง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุพพร กุณนทนต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุพพร กุณนทนต์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

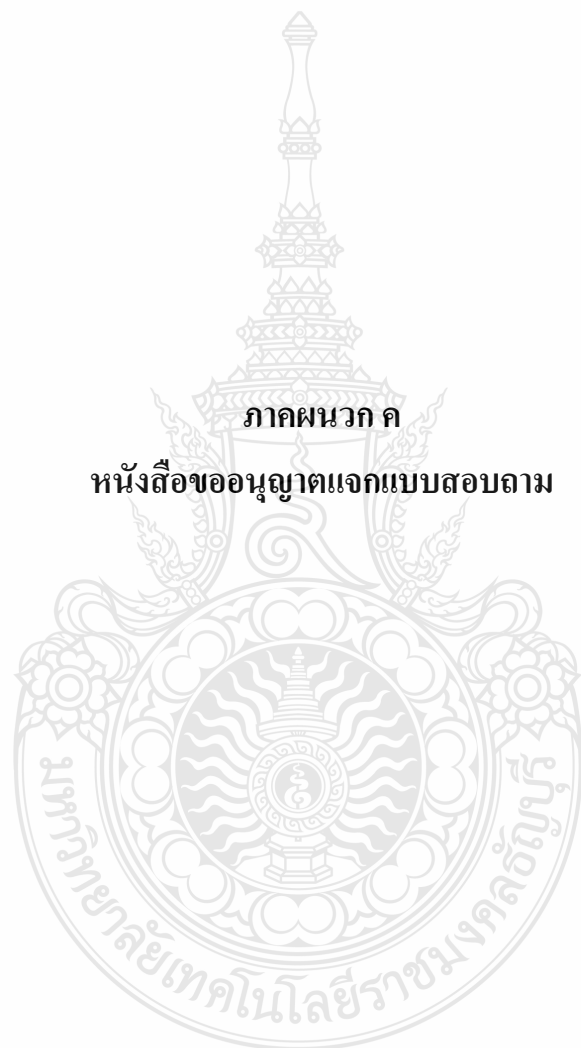
สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุदानันท์ คุณนทนต์

โทร. ๐๘ ๙๗๑๙ ๙๒๕๔



**ภาคผนวก ค**

**หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม**

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / มคอ.๓



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอมอบอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา

ด้วย นางศุदानันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอมอบอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใ้ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุติพร กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุติพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุदानันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๓/๑๙ ๙๒๘๔

P



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๐๙



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ด้วย นางศุदानันท์ คุณนทนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗/๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรวิชาชีพศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุदानันท์ คุณนทนต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุदानันท์ คุณนทนต์

โทร. ๐๘ ๙๗๑๙ ๙๒๘๔



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๐๙



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา

ด้วย นางศุตามันท์ คุณนทนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรวิชาชีพศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภาพร ภูณทนต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภาพร ภูณทนต์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุตามันท์ คุณนทนต์

โทร. ๐๘ ๙๗/๑๙ ๙๒๘๔

ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ / ๓๑๐



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

ด้วย นางศุคนันท์ คุขุนทด นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗๐๕ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุคนันท์ คุขุนทด

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ภูมิจาลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุคนันท์ คุขุนทด

โทร. ๐๘ ๙๗/๑๙ ๙๒๘๔

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๑๑



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี

ด้วย นางศุตานันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีพศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สัณห์ กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุตานันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๗๑๙ ๙๒๕๔

ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ / ๓๑ก



คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อดุณ ปรสิสุโท

ด้วย นางศุตานันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๓/๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาตองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุจิตพร กุณฑกร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตพร กุณฑกร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุตานันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๗/๑๙ ๙๒๘๔

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๓๑๓



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปากช่อง

ด้วย นางศุदानันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีพศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภพัท สุภทนต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุदानันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๗๑๙ ๙๒๘๔



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๓๑๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสมพงษ์

ด้วย นางศุคนันท์ คุณนทนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุคนันท์ คุณนทนต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์ขลุบุดร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุคนันท์ คุณนทนต์

โทร. ๐๕ ๙๗๑๑๙ ๙๒๕๔

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๑๒



คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา

ด้วย นางศุตานันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๓/๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยากาตองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุตานันท์ คุณนทต

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุตาพร คุณนทต)  
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุตานันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๓/๑๙ ๙๒๘๔

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๑๓



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา

ด้วย นางศุตานันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บรรยายการองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุจิตมา กุณทนต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทนต์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุตานันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๓/๑๙ ๙๒๘๔



ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ / ๓๑๒



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่

ด้วย นางศุदानันท์ คุณนทต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗/๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุคนันท์ คุณนทต  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร คุณนทต)  
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางศุदानันท์ คุณนทต

โทร. ๐๘ ๙๗/๑๙ ๙๒๘๔

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางศุตานันท์ คุณนท
วันเดือนปีเกิด	22 มิถุนายน 2516
ที่อยู่	181/1 หมู่ 3 ตำบลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 30210
ประวัติการศึกษา	ชั้นประถมศึกษาโรงเรียนบ้านจั่นโคกรักษ์รัฐประชาสรรค์ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพงษ์ศิริวิทยา อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพนิชยการราชดำเนินธนบุรี เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยพนิชยการเขตพุน เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการทำงาน	หัวหน้างานครูที่ปรึกษา วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ประสิษฐุโ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
เบอร์โทรศัพท์	08 9719 9284
อีเมล	sutanan22@hotmail.com