

การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน  
บริษัท ทีวาย สตีล จำกัด  
ADAPTATION TO BE A LEARNING ORGANIZATION OF EMPLOYEES  
TY STEEL COMPANY LIMITED

วิวัฒน์ ปูนสกุล

Wiwat Punsakul

E-mail: punsakulw@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด จำนวน 266 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการประมวลผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 และเป็นเพศชายจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8, 41-45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ,มากกว่า 45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3,ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ,อนุปริญญา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9, ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และ ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส สมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ สถานภาพการสมรสโสดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4,สถานภาพการสมรส แยกกันอยู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ,สถานภาพการสมรส หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และ สถานภาพการสมรส หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านแบบแผนทางความคิดอยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความรอบรู้ของบุคลากร และด้านการคิดเชิงระบบ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้

#### ABSTRACT

The purpose of this research was to study the adaptation to be a learning organization of the employees of TY Steel Company Limited. Classified by demographic data The population groups used in this study are TN Steel Company Limited, a total of 266 employees, using questionnaires as a tool for data collection by accidental sampling. Processed by using the finished program. And statistics used in data analysis. It is descriptive statistics consisting of percentage, mean and standard deviation in the study processing.

The results show that most of the respondents are female, 129 persons, accounting for 80.6 percent. And there are 31 males, representing 19.4 percent. The majority are aged 36-40 years, 62 people, accounting for 38.8 percent, followed by 31-35 years of age, 54 people, representing 33.8 percent, 41 - 45 years, 19 people, representing 11.9 percent, Over 45 years, 17 people, representing 10.6 percent And not over 30 years, 8 people, representing 5 percent respectively Most of them had bachelor degrees, 59 people, or 36.9 percent. Followed by high school / equivalent, 42 people, representing 26.3, lower than junior high school, a total of 36 people, accounting for 22.5 percent, Diploma, 20 people, representing 12.5 percent and not over 30 years, 8 people, representing 5 percent respectively Most of the work duration is more than 10 years, a total of 48 people, representing 30 percent. Followed by the duration of work 3-5 years, a total of 43 people, representing 26.9 percent. The duration of work 6-10 years, 40 people, representing 25 percent. And the duration of work is less than 3 years, a total of 29 people, representing 18.1 percent, respectively. And the duration of work is less than 3 years, a total of 29 people, representing 18.1 percent, respectively. Most of the people were married, 76 people or 47.5 percent. Followed by single marital status, 39 people, representing 24.4 percent. , Marital status separated, 32 people, equivalent to 20 percent, Widow marital status, 7 people, representing 4.4 percent And the status of marriage, divorce, of 6 people, representing 3.8 percent respectively.

From this study, it was found that the adaptation to being a learning organization of the staff of TY Steel Company Limited Overall, it is at the high level When considered in each aspect, it was found that the aspect of vision was at the highest level Followed by the pattern of thinking at a high level. Team learning Knowledge of personnel And systematic thinking respectively.

Key world: Learning Organization

## บทนำ

ปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ “คน” เป็นหลัก เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือ เทคนิคต่างๆ ตลอดจนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเพียงอรรถประโยชน์ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้วิธีการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินไปได้สะดวกขึ้น และเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง โดยความรู้ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าว องค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถให้องค์กรมีสมาชิกที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองผิดลองถูก มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนือง และสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์ และนอกจากนั้นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การเน้นการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้นยอมรับและจัดให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเปิดเผย รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การประกาศยกย่อง หรือ ชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีภายในองค์กรมากเกินไป อาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดผลเสียได้ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีหลายแนวทางในการปฏิบัติ ขณะเดียวกันไม่ได้หมายความว่าเมื่อนำรูปแบบที่ประสบความสำเร็จไปใช้แล้วองค์กรจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ทั้งนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่แตกต่างกันตั้งนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดระหว่างบุคคลจนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ความรู้เป็นทุนทางปัญญา เป็นสินทรัพย์ที่แตกต่างจากสินทรัพย์อื่นๆ คือใช้แล้วไม่หมดไป ยิ่งใช้มากยิ่งขึ้น ยิ่งให้มากขึ้น ยิ่งถูกลง สิ่งเหล่านี้อาจไม่ได้ผลตอบแทนกลับมาโดยตรงในระยะเวลานั้น แต่เป็นสิ่งที่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้ ซึ่งหมายถึง สารสนเทศผนวกกับทักษะประสบการณ์ของบุคลากร ความรู้จะเป็นตัวสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กร ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร ในการบริหารความสำเร็จจำเป็นต้องขยายผลจากการทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความกระตือรือร้นขององค์กรในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ประสิทธิภาพ ประสิทธิ ผลขององค์กรขึ้นกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร ในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร เราต้องสร้างตัวเร่งในขับเคลื่อนให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร หากแต่ระดับของการลงมือเรียนรู้ อาจยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์ เราไม่ควรรีบร้อน ที่จะพัฒนาองค์การของเรา อย่าปล่อยให้เหตุการณ์บางอย่างหรือกฎกติกาภาครัฐมาบีบบังคับให้เราต้องเรียนรู้เพื่อตัวเอง เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร บุคลากรทุกระดับ ต้องตระหนัก และร่วมมือกันพัฒนาองค์การ เราต้องร่วมกันเพิ่มศักยภาพความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (คณินิจ อนุโรจน์, 2556)

จากข้อความข้างต้นทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยอะไรที่ส่งผลโดยตรงต่อการปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ที่วาย สตีล จำกัด และสามารถส่งผลต่อศักยภาพปรับในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ อาจจะเป็นแนวทางที่ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทราบถึงปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและพัฒนาองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุพนักงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพการสมรส

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม และการคิดเชิงระบบ

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด จำนวน 266 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน

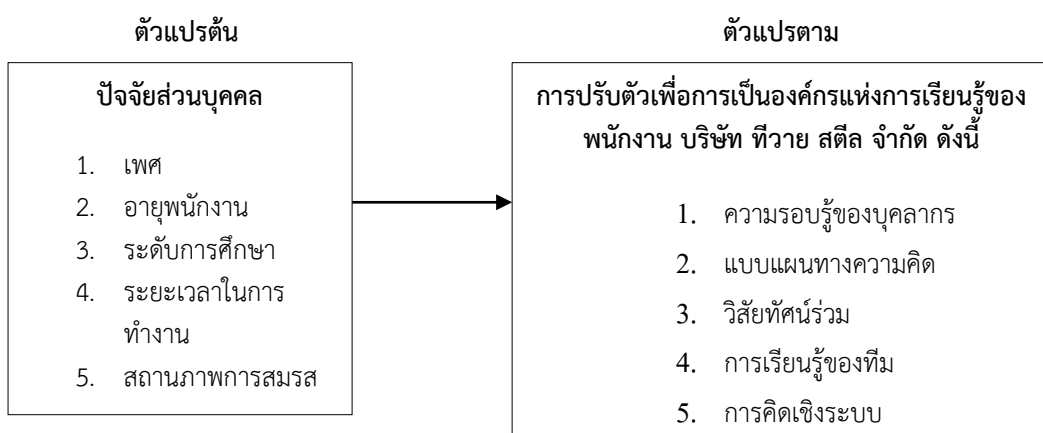
### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม – กันยายน พ.ศ. 2562 เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถทราบถึงปัจจัยการด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด เพื่อมาปรับแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงานแต่ละหน่วยงาน
2. สามารถนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่างๆ ซึ่งย้อนหลังไปเมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 คริส อาร์จีริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัล ชุน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมซซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมนเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท

ในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1990 ปีเตอร์ เซงก์ (Peter M. Senge Ph.D.) ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำ องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization:LO) และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและได้รับความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทโมโตโรล่า วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซีรอกซ์ เจอเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ฟอรัมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเล็ทแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และในปี ค.ศ. 1991 ปีเตอร์ เซงก์ (Peter Senge) ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมซซาชูเซตส์ (MIT Center for Organizational Learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่างๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

### ข้อมูลบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด

บริษัท ทีวาย สตีล จำกัด เป็นบริษัทชั้นนำในการผลิตเหล็กเส้นเสริมคอนกรีต ด้วยเตาอาร์คไฟฟ้า Electric Arc Furnace (EAF) บริษัท ทีวาย สตีล จำกัด ได้เกิดจากการประสานความร่วมมือกันของ บริษัท เจียนซุ่น (ไต้หวัน), บริษัท ชงลี่ อิเล็กทริก แอนด์ แมชชีน, และ บมจ.ไทยคุน เวลต์ไวด์กรุ๊ป (ประเทศไทย) ทั้งหมดล้วนเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจเหล็ก ที่มีชื่อเสียงมายาวนาน มีประสบการณ์ในการผลิตเหล็กมากกว่า 50 ปีและยังได้พัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ ในประเทศไทยแบรนด์ ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ไทยคุนฯ (ประเทศไทย) ก็เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นในคุณภาพสินค้า มามากกว่า 20 ปี บริษัท ทีวาย สตีล จำกัด ได้รับใบอนุญาตรับรองมาตรฐานสินค้า จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ใน เวอร์ชันล่าสุด คือ มอก.24-2559 และมอก.20-2559 อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีชั้นคุณภาพ SD40, SD50, SR24 ภายใต้สัญลักษณ์ "TYS" กำลังการผลิตเหล็กเส้นของเราอยู่ที่ 600,000 ตันต่อปี จากเตาอาร์คไฟฟ้า Electric Arc Furnace (EAF) จำนวน 2 เตา, แทนหล่อบิลเลต 5 สเตรนด โดยจะไม่ใช้เตาอุ่นเหล็ก (Reheating Furnance) ทำให้ไม่มีมลพิษในอากาศและยังเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยิ่ง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิชญา รัชชทอง (2555) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัท ศรีสุพรรณฟาร์ม จำกัด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ ของ พนักงานบริษัท ศรีสุพรรณฟาร์ม จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ในการจัดการความรู้ของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ จากประชากรทั้งหมด จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติไคร้สแควร์ (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

กรณยุมา ตันวิเศษ (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท สุขสมบุญธน์น้ำมันพืช จำกัด การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท สุขสมบุญธน์น้ำมันพืช จำกัด มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท สุขสมบุญธน์น้ำมันพืช จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบุญธน์น้ำมันพืช จำกัด ตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่สังกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท สุขสมบุญธน์น้ำมันพืช จำกัด เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท สุขสมบุญธน์น้ำมันพืช จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำนวน 178 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test และการหาค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ แอล เอส ดี (Least Significant Difference : LSD)

ศรัณย์ภัทร กรดคีรี (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ บริษัท สยามแปซิฟิก อีเล็คทริก ไวร์ แอนด์ เคเบิล จำกัด การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท สยามแปซิฟิก อีเล็คทริก ไวร์ แอนด์ เคเบิล จำกัด ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานของ บริษัท สยามแปซิฟิก อีเล็คทริก ไวร์ แอนด์ เคเบิล จำกัด จำนวน 336 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ จำนวน 183 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ภักดีสิริ แอนนิหน (2557) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของบุคลากรและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน จำนวน 277 คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรพร โพธิวรรณ (2558) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาธุรกิจโรงแรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการประกอบธุรกิจและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจโรงแรม 5 ดาว ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรม 5 ดาว และเพื่อศึกษาหาแนวในการพัฒนาธุรกิจโรงแรม 5 ดาว ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้น/สนับสนุนการทำธุรกิจภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในธุรกิจโรงแรม 8 แห่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ จำนวน 400 คน และผู้บริหารธุรกิจโรงแรมที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 40 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ สถิติสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Adjust  $R^2$  ค่าสถิติ t และค่าสถิติ F

### วิธีการดำเนินการ

การศึกษา เรื่อง การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด จำนวน 266 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 159.76 คน ผู้วิจัยขอใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามโดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ พนักงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพการสมรส มี 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดการปรับตัวต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดั้งนี้มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัตถุประสงค์พิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกให้แก่พนักงาน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

#### สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทิวาย สตีล จำกัด

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 และเป็นเพศชายจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8, 41 – 45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ,มากกว่า 45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3,ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ,อนุปริญญา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9,ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และ ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส สมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ สถานภาพการสมรสโสดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4,สถานภาพการสมรส แยกกันอยู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ,สถานภาพการสมรส หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และ สถานภาพการสมรส หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทิวาย สตีล จำกัด มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ของบุคลากร ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดเชิงระบบ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทิวาย สตีล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์อยู่ใน



ระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.23$ ) รองลงมาคือด้านแบบแผนทางความคิดในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.16$ ) ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความรอบรู้ของบุคลากร และด้านการคิดเชิงระบบ ( $\bar{X}=4.15, \bar{X}=4.15, \bar{X} = 4.08$ ) ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

#### สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด มีพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 และเป็นเพศชายจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8, 41 – 45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ,มากกว่า 45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3,ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ,อนุปริญญา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9, ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และ ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส สมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ สถานภาพการสมรสโสดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4,สถานภาพการสมรส แยกกันอยู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ,สถานภาพการสมรส หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และ สถานภาพการสมรส หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

#### การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความรอบรู้ของบุคลากร และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ

#### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความรอบรู้ของบุคลากร และด้านการคิดเชิงระบบโดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

##### 1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต ท่านสามารถปรับแนวคิดในการทำงานของท่านให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัทบริษัทให้ความสำคัญต่อการสร้างวิสัยทัศน์ บุคลากรได้มีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ วิสัยทัศน์ของบริษัทเป็นที่ยอมรับของทุกแผนกที่เกี่ยวข้อง และ ท่านเชื่อว่าความสำเร็จของบริษัทเป็นความสำเร็จของทุกคน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัคสิริ แอนิหน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของบุคลากรและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน จำนวน 277 คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของบุคลากร ( $\bar{X}=3.979, S.D.=.546$ ) และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X}=3.779, S.D.=.511$ ) อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ( $t=4.222, p=.006$ ) รายได้ครอบครัวต่อเดือน ( $F=6.587, p=.000$ ) และตำแหน่งงาน ( $t=-4.222, p=.000$ ) ต่างกัน มีความคิดเห็นในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.751, p=.000$ ) และ 4) ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน โดยสามารถอธิบายความผันแปรของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 56.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F=356.340, P=.000, R^2=.564, \text{Adj } R^2=.563$ )

## 2. ด้านแบบแผนทางความคิด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านสามารถวิเคราะห์งานได้ชัดเจน และท่านจัดลำดับความสำคัญก่อนปฏิบัติงานเสมอ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิด ทบทวน ไตร่ตรอง สถานการณ์ต่างๆ ก่อนตัดสินใจ ดำเนินงาน ท่านปรับความคิดให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ท่านยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรอยู่เสมอ และ ท่านรู้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิชญา รัชชทอง (2555) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัท ศรีสุพรรณฟาร์ม จำกัด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ ของ พนักงานบริษัท ศรีสุพรรณฟาร์ม จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ในการจัดการความรู้ของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ จากประชากรทั้งหมด จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติไคร้สแควร์ (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัท ศรีสุพรรณฟาร์ม จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 5-7 ปี และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีการจัดการความรู้ และ การวัดและการประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานมีการจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมพนักงานปฏิบัติเป็นบางครั้ง ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท ศรีสุพรรณฟาร์ม จำกัด ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันกับระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ศึกษาถึงวิธีการหรือแนวทางที่

จะกระตุ้น จูงใจ ให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ นำความรู้ที่ได้ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากการฝึกอบรม จนสามารถพัฒนานำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

### 3. ด้านการเรียนรู้ของทีม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทสนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้ของบุคลากรทุกรูปแบบ บุคลากรในแผนกมีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยวิธีต่างๆ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในแผนกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานในบริษัทมีประสิทธิผลเนื่องจากการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม บริษัทสนับสนุนให้มีการระดมสมองในการทำงาน และ บริษัทมีการประเมินผลบุคลากรจากการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณยุมา ตันวิเศษ (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด ตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่สังกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำนวน 178 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test และการหาค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ แอล เอส ดี (Least Significant Difference : LSD) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.43 ด้านการบริหารความรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 ผลการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกงานที่สังกัด พบว่า พนักงานบริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันไปตามสมมติฐาน ส่วนพนักงานบริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และแผนกงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากผลการศึกษาพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะโดยมี รายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. จากการที่องค์กรมีนโยบายในเรื่องการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) ที่ชัดเจนแล้วนั้นควรมีการเสริมด้วยแนวคิดของการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) 2. ควรมีการพัฒนาการสนทนาอย่างมีแบบแผน (Dialogue) การสนทนาอย่างมีแบบแผนนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดข้อความใหม่ๆ ในองค์กร อีกทั้งยังสามารถรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงภายนอกจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

#### 4.ด้านความรู้ของบุคลากร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือการเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดขอบเขตเฉพาะเรื่องของงานในหน้าที่ในแผนกเท่านั้น ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้และความสามารถในการทำผลงานเพื่อพัฒนางานของแผนก ท่านมีทักษะในการสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ดี ท่านสามารถจัดการงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้สำเร็จได้ด้วยดี ท่านริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับภทรรณ โภธิวรรณ (2558) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาธุรกิจโรงแรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการประกอบธุรกิจและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจโรงแรม 5 ดาว ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรม 5 ดาว และเพื่อศึกษาหาแนวในการพัฒนาธุรกิจโรงแรม 5 ดาว ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้น/สนับสนุนการทำธุรกิจภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในธุรกิจโรงแรม 8 แห่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้บริหารและปฏิบัติการ จำนวน 400 คน และผู้บริหารธุรกิจโรงแรมที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 40 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ สถิติสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Adjust  $R^2$  ค่าสถิติ t และค่าสถิติ F ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวกับหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมุ่งเน้นในด้านภาพลักษณ์ โดยบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ มีปัญหาด้านความร่วมมือของบุคลากรในชุมชนและงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม กิจกรรมส่วนใหญ่มีคุณค่าแต่ไม่มีความยั่งยืน ทุกโรงแรมมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งโดยรวมและทั้งในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยการบริหารองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและยุทธศาสตร์องค์กร โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศองค์กรปัจจัยการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กร ระบบและกลไกการจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาธุรกิจโรงแรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การบูรณาการประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ CSR ให้เป็นส่วนหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญ

#### 5 ด้านการคิดเชิงระบบ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด คือ ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ท่านทำงานโดยยึดเป้าหมายของบริษัทเป็นหลัก ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านแก้ไขปัญหโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์ บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผนล่วงหน้า และ บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานร่วมกับแบบบูรณาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับศรีณภัทร กรดศิริ (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ บริษัท สยามแพซิฟิก อีเล็กทริก ไลน์ แอนด์ เคเบิล จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท สยามแพซิฟิก อีเล็กทริก ไลน์ แอนด์ เคเบิล จำกัด ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท สยามแพซิฟิก อีเล็กทริก ไลน์ แอนด์ เคเบิล จำกัด จำนวน 336 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรทราโรว์ ยามาเน่ จำนวน 183 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่

ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) พนักงานที่มี เพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มี อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทีวาย สตีล จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. ด้านความรอบรู้ของบุคลากร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดขอบเขตเฉพาะเรื่องของงานในหน้าที่ในแผนกเท่านั้น ในส่วนนี้พนักงานอาจไม่สามารถสื่อสารออกมาเป็นแนวทางได้ บริษัทควรจัดให้มีคู่มือการสอนงานให้พนักงาน หรือ จัดให้มีการทำงานแบบ On The Job Training เพื่อช่วยลดขั้นตอนการสอนงานลงและกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน

#### 2. ด้านแบบแผนทางความคิด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านสามารถวิเคราะห์งานได้ชัดเจน ข้อนี้ควรจะมีการจัดพี่เลี้ยง หรือพนักงานที่มีองค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อช่วยติดต่อสื่อสาร สอนงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

#### 3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต ในส่วนนี้พนักงานทุกคนจะต้องเข้าใจจากการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถซักถามถึงประเด็น หรือเนื้อหาตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหารมาให้เข้าใจตรงกัน

#### 4. ด้านการเรียนรู้ของทีม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บุคลากรในแผนกมีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยวิธีต่างๆ ทั้งนี้บริษัทอาจมีการประเมินบุคลากรจาก ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการควบคุม กำกับดูแลงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อติดต่อสื่อสารและพัฒนาบุคลากรนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

#### 5. ด้านการคิดเชิงระบบ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ควรจัดให้มีการเรียนรู้งาน หรือการหมุนเวียนงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น และจัดให้มีการสับสวอปตำแหน่งงานจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาก สู่พนักงานใหม่ด้วย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ภายในองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระหว่างสายปฏิบัติการและสายสนับสนุนในเรื่อง ความต้องการทางด้านองค์ความรู้ในสายงานแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญต่อความต้องการที่จำเป็นแต่ละหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เนื่องจากทั้งสองสายมีเนื้องานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยน่าจะมีความแตกต่างกัน

2. ในการศึกษาเรื่อง การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน มีความสำคัญต่อองค์กรมาก ดังนั้นควมมีการศึกษาหัวข้องานวิจัยที่เป็นแหล่งที่มาของความรู้ในองค์กร ทั้งจากแหล่งขององค์ความรู้ภายในองค์กร และแหล่งความรู้จากภายนอกองค์กรเพื่อมาปรับกลยุทธ์การทำงานของพนักงานในองค์กรและทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้เป็นอย่างดี

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณยุมา ตันวิเศษ (2555) .ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
บริษัท สุขสมบูรณ์น้ำมันพืช จำกัด. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.  
ภาคีสรี แอนิหน. (2557).ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- ภัทรภร โพธิวรรณ. (2558). แนวทางการพัฒนาธุรกิจโรงแรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้  
หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ศรัณย์ภัทร กรดศิริ (2555) . ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ ของ บริษัท สยามแปซิฟิก อีเล็คทริก ไวร์ แอนด์ เคเบิล จำกัด. สำนักบรรณ สารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพิชญา รัชทอง. (2555) . การจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท ศรีสุพรรณฟาร์ม จำกัด.  
โครงการหลักสูตรบัณฑิตศึกษาทางการจัดการ สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- KM IT 55 . (2557) . องค์กรแห่งการเรียนรู้ . สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2562 .  
จาก[http://misswarinsiya5511600293.blogspot.com/2014/02/learningorganization- change-  
management.html](http://misswarinsiya5511600293.blogspot.com/2014/02/learningorganization-change-management.html)