ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

PROFILE OF LEARNING ORGANIZATION THAT EFFECT EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF ECOLOGICAL AGRICULTURAL PRODUCTS GROUP, CHONBURI PROVINCE

วิภารัตน์ ทับทิมจันทร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

วิภารัตน์ ทับทิมจันทร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

PROFILE OF LEARNING ORGANIZATION THAT EFFECT EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF ECOLOGICAL AGRICULTURAL PRODUCTS GROUP, CHONBURI PROVINCE

WIPHARAT THABTHIMCHAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM FOR EXECUTIVE
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM
BURAPHA UNIVERSITY
2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ วิภารัตน์ ทับทิมจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร. ธีระชินภัทร รามเดชะ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. การุณ สุขสองห้อง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์)

..... กรรมการ

(ดร. ธีระชินภัทร รามเดชะ)

คณะการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

60920124: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)
คำสำคัญ: ความพร้อม, ความผูกพันในองค์การ, องค์การแห่งการเรียนรู้, ชลบุรี

วิภารัตน์ ทับทิมจันทร์ : ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี. (PROFILE OF LEARNING ORGANIZATION THAT EFFECT EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF ECOLOGICAL AGRICULTURAL PRODUCTS GROUP, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธีระชินภัทร รามเดชะ ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย พลวัตในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ การให้การสนับสนุน การจัดการองค์ความรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ ที่ส่งผลต่อ ระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น โดยเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยแบ่งสัดส่วนประชากรตามบริษัทที่เป็นตัวแทนในเครือไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นใน ด้านพลวัตในการเรียนรู้ ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการจัดการองค์ความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ และด้านความผูกพัน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านพลวัตในการเรียนรู้ ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การให้การสนับสนุน และด้านการจัดการองค์ความรู้ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่การนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

60920124: MAJOR: -; M.B.A. (-)
KEYWORDS: READINESS, ENGAGEMENT, LEARNING ORGANIZATION, CHONBURI

WIPHARAT THABTHIMCHAN : PROFILE OF LEARNING ORGANIZATION THAT EFFECT EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF ECOLOGICAL AGRICULTURAL PRODUCTS GROUP, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: DHIRAJINABHADRA RAMDEJA, Ph.D. 2021.

The aim of this research is to study the factors of Readiness to a learning organization that Influence the level of Employee engagement in the organization: a case study of ecological agricultural products group, Chonburi province including the level of Learning dynamics, Organizational change, Support, Knowledge management and Technology adoption. Quantitative method was used in this research. The self-administration questionnaires were completed by Employees of supervisor level up of Thai Eastern group, Chonburi province. Respondents were selected using quota sampling of Thai Eastern affiliated companies in Chonburi province population ratio.

The quantitative research found that the opinions of Employees of Thai Eastern group on Learning dynamics, Organizational change, Support, Knowledge management and Technology adoption and Engagement were at high level.

The hypothesis test showed that next to the factors of Readiness to a learning organization from Learning dynamics, Organizational change, Support and Knowledge management influence employee engagement, with a relationship at a moderate level. While Technology adoption influence employee engagement, with a relationship at a low level.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและให้คำปรึกษาอย่างดี จาก ดร.ธีระชิน ภัทร รามเดชะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การุณ สุขสองห้อง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติม แก้ไข ข้อบกพร่อง และตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และเพื่อนทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดมา และนอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

หากงานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคคล กลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานใด ๆ ผู้วิจัยขออุทิศความดีทั้งหลายแด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน

วิภารัตน์ ทับทิมจันทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญภาพ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ญ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

บทที่ 2 8

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ 8

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 15

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 22

บทที่ 3 29

วิธีดำเนินการวิจัย 29

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 31
การแปลความหมายของเครื่องมือ 32
การเก็บรวบรวมข้อมูล 33
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 35
บทที่ 4 37
ผลการวิเคราะห์ผลการวิจัย 37
ผลวิเคราะห์ตรวจสอบข้อมูล 38
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 55
บทที่ 5 56
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 56
สรุปผลการวิจัย 56
อภิปรายผลการวิจัย 57
ข้อเสนอแนะ 60
บรรณานุกรม 61
บรรณานุกรม 61
ภาคผนวก 66
ภาคผนวก ก 67
ภาคผนวก ข 76
ภาคผนวก ค 83
ประวัติย่อของผู้วิจัย 91

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3-1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) 30

3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทที่เป็นตัวแทนในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี 31

3-3 ความเชื่อมั่นของประเด็นคำถามที่ใช้ในงานวิจัย 35

4-1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 38

4-2 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านความผูกพันในองค์การ 40

4-3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านพลวัตในการเรียนรู้ 43

4-4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ 45

4-5 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการให้การสนับสนุน 47

4-6 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดการองค์ความรู้ 49

4-7 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ 51

4-8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 54

4-9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 55

BURAPHA UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจเพื่อให้องค์การสามารถแข่งขันกับคู่แข่งซึ่งปัจจุบันการแข่งขันมีสูงขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ ผู้ประกอบการจะต้องสรรหากลยุทธ์เพื่อให้องค์การของตนเองสามารถปรับตัวตามสภาพสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และทรัพยากรที่มีเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์การธุรกิจจึงต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันต่อสถานการณ์การแข่งขัน โดยเป้าหมายหลักขององค์การธุรกิจเพื่อ การดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องยั่งยืน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ (สุดใจ ดิลกฑรรศนนท์, 2558) และส่วนที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จคือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ที่สามารถปฏิบัติงานได้ ตามแผนกลยุทธ์ที่องค์การกำหนดไว้ และยังเป็นกลไกช่วยขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น การที่จะให้มนุษย์ทำงานบรรลุทำงานได้เต็มที่ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้อง มีการสร้างแรงจูงใจ มีการโน้มน้าว สร้างความพึงพอใจ การจะสร้างให้ทุนมนุษย์มีคุณค่าและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการส่งเสริมอบรม เพิ่มความรู้ เพื่อให้เกิดความชำนาญ มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ขับเคลื่อนองค์การให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555)

การพัฒนาประเทศนั้นมักเกิดปัญหาและอุปสรรคที่ท้าทายแต่รัฐบาลเองได้ให้ความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในด้านการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลมีการเตรียมพร้อมด้านการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร เพื่อให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความพร้อมของทักษะในทุกด้าน ซึ่งได้ระบุไว้ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) โดยที่กระทรวงแรงงานได้รองรับนโยบายของรัฐบาลในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของระยะ 20 ปี มุ่งเน้น “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน” เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 ปัจจุบันประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงประมาณและคุณภาพ อีกทั้งมีข้อจำกัดในการเพิ่มขีด

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในช่วงปี พ.ศ. 2560-2564) กระทรวงแรงงานวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล เน้นการเตรียมพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ส่งเสริมทักษะหลากกลายด้าน เติมทักษะใหม่ เพื่อการทำงานที่ราบรื่น มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 (กระทรวงแรงงาน, 2559)

ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้น จากการสำรวจอัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกในปี พ.ศ. 2557 สูงถึง 161.7 ล้านคน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2561 ถึง 192 ล้านคน อัตราการย้ายงานของ พนักงานบริษัทฯ ในประเทศไทยจะยังไม่สูงมากนัก แต่การแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น บวกกับ นโยบายค่าแรงของรัฐบาล การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้กลุ่มผู้ที่มีศักยภาพสูงมีโอกาสในการลาออก จากองค์การเพื่อค่าจ้างที่สูงขึ้น อีกทั้งการวิจัยพบว่าการจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไม่ให้ลาออกจาก องค์การ นอกจากจะให้ค่าตอบแทนในรูปแบบจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ การสร้างให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อองค์การ และสนับสนุนพนักงานในการทำงานจึงเป็นอีกส่วนสำคัญที่องค์การควรพิจารณาเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ รวมทั้งการลาออกของพนักงานยังส่งผลเชิงลบต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เป็นต้น ฉะนั้นหากพนักงานรับรู้ว่าตนเองสามารถก้าวหน้าในอาชีพจะช่วยให้สามารถมองเห็นความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมายที่ตนเองต้องการในหน้าที่การงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความจงรักภักดี ความรักความผูกพัน และนำไปสู่ความสุขในการทำงานต่อองค์การด้วย

การทำงานร่วมกันของทุกองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องการให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม การดึงขีดความสามารถของแต่ละคนออกมาใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนั้นผู้บริการจะต้องให้ความสำคัญโดยการหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงาน พร้อมจะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต่อการพัฒนาองค์การที่สามารถทำควบคู่กันได้ทั้งสองอย่างทั้งตัวบุคคลเองและองค์การ ซึ่งจะเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การสร้างความรู้ความเข้าใจต่ออุตสาหกรรม จึงมีความจำเป็นอย่างมากและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จึงทำให้บุคลากรทางการท่องเที่ยวต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) การปรับตัวขององค์การเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การ โดยการเรียนรู้จะช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงจะเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและยั่งยืน องค์การต่าง ๆ ในยุคนี้ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือวิทยาการสมัยใหม่ ที่เกิดอยู่ตลอดเวลา หรือเพื่อให้องค์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จำเป็นต้องดำเนินการ จัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาองค์การ มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนางานและขีดความสามารถขององค์การให้มีคุณภาพ สร้างความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) สมาชิกในองค์การทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานไปพร้อม ๆ กันกับการเรียนรู้ โดยที่ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2548) ได้สรุปไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้มีการส่งเสริม จูงใจให้สมาชิก หรือบุคลากรในองค์การมีการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพูนความรู้ความสามารถของตน โดยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ Marquardt (1995) โดยกล่าวไว้ว่า องค์การมีองค์ประกอบทั้ง 5 ประการอันได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) การเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Organization transformation) การให้การสนับสนุน (People empowerment) การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technology application)

ปัญหาที่พบในกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น คือ การสรรหาพนักงานให้เพียงพอกับความต้องการในการทำงานของบริษัทฯ ค่อนข้างเป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากธุรกิจของบริษัทฯ เป็นธุรกิจการเกษตร ซึ่งเป็นสินค้ายางพารา ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงมีแนวคิดในการทำศูนย์เรียนรู้ (TEG Academy: School in factory) เพื่อรับนักเรียนที่จบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา ปวช และ ปวส เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรที่ทางบริษัทจัดเตรียมไว้ให้ และทางบริษัทได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยบูรพา และมหาสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในการร่วมกันจัดโครงการดังกล่าว โดยได้เปิดสอนในหลักสูตรเทคโนโลยีชีวภาพ เมคคาเทรอนิกส์ เมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ และเทคนิคอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งนักเรียนที่จบออกมาสามารถเข้าทำงานในบริษัทฯได้หลังจบการศึกษา โดยไม่ต้องรอระยะเวลาการว่างงานหลังจบการศึกษา เพื่อปลูกฝังความผูกพันในองค์การให้กับพนักงานตั้งแต่แรกเริ่ม

จากประเด็นดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยต้องการหาคำตอบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น ที่มีต่อความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับใด และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท

ไทยอีสเทิร์น เป็นอย่างไร ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างองค์การและพนักงาน และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างมืออาชีพ อีกทั้งเป็นการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพ กระบวนการทำงานของบุคลากร อันเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ แรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกายกำลังใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย พลวัตในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ การให้การสนับสนุน การจัดการองค์ความรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และ ระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

1.1 พลวัตในการเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

1.2 การเปลี่ยนแปลงขององค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

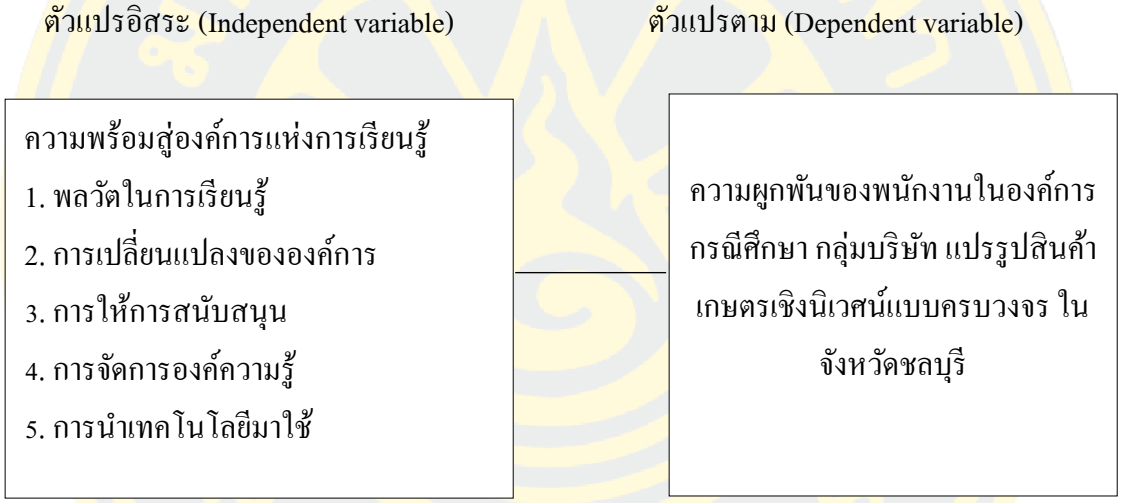
1.3 การให้การสนับสนุนส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

1.4 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

1.5 การนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1995)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ทางด้านทฤษฎี และเพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการ ที่สามารถอธิบายถึง ตัวแบบ ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ

2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานงานในองค์การ

3. หัวหน้าหน่วยงานด้านบุคลากร สามารถนำเอาผลของการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากร

4. บุคลากรภายในหน่วยงานนำไปปรับปรุง เพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในแต่ละด้านของตนเองมากขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์กับองค์การ

4. สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั่วไป สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสร้างความสุขและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และเป็นแนวทางสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จำแนกเป็นตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พลวัตในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ การให้การสนับสนุน การจัดการองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้วยแนวคิดจากทฤษฎีความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1995)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษา ทำการเก็บแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นระยะเวลา 15 วัน ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2564 ถึงวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ.2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไปของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น

กลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น หมายถึง กลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น ประกอบด้วย บริษัท อี.คิว. รับเบอร์ จำกัด บริษัท ไทยอีสเทิร์น อินโนเวชั่น จำกัด บริษัท ไทยอีสเทิร์น รับเบอร์ จำกัด บริษัท อีสเทิร์น ปาล์ม ออยล์ จำกัด บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด บริษัท ไทยอีสเทิร์น กรุ๊ป

โฮลดิ้งส์ จำกัด บริษัท ซูมิรับเบอร์ ไทยอีสเทิร์น แพลนเทชั่น จำกัด บริษัท ซูมิรับเบอร์ ไทยอีสเทิร์น คอร์ปอเรชั่น จำกัด และบริษัท ไทยอีสเทิร์น โลจิสติกส์ จำกัด

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวก ผู้บริหารมีส่วนร่วม และการแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย พลวัตในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ การให้การสนับสนุน การจัดการองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้

พลวัตในการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างการเรียนรู้อยางต่อเนื่องในองค์การ โดยการพัฒนาความสามารถ จากการลงมือปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในองค์การ

การเปลี่ยนแปลงขององค์การ หมายถึง การปรับเปลี่ยนองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์การ เพื่อพร้อมก้าวไปข้างหน้าโดยที่ทุกคนในองค์การมีจุดหมายเดียวกัน

การให้การสนับสนุน หมายถึง การให้อำนาจในการปฏิบัติงานและเรียนรู้ โดยมองเห็นว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไปทุกคนมีความสามารถ

การจัดการองค์ความรู้ หมายถึง การแสวงหาองค์ความรู้ ซึ่งมีการจัดเก็บเป็นระบบครูทุกคนสามารถเข้าสู่ระบบได้อย่างสะดวกง่ายดาย มีการนำความรู้ไปใช้และแบ่งปันกันอย่างทั่วถึง

การนำเทคโนโลยีมาใช้ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สนับสนุนต่อการเรียนรู้ของพนักงานทุกคนในองค์การ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ การสร้างแรงผลักดันในการทำงาน ความสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวางไว้ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความร่วมมือภายในองค์การ โอกาสที่ได้รับจากการทำงาน การสื่อสาร และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจะได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อาศัยการ บูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ ที่นำมาผสมผสานกันเพื่อความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์การระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก จุดประสงค์สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ทำให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์การ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ มีผู้ให้คำนิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Senge (1990) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่คนภายในองค์การสามารถในการสร้างสรรค์งาน ขยายขีดความสามารถ มีผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การซึ่งสามารถสร้างและขยายเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ ไม่มีขอบเขตในการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีกาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

Pedler et al. (1997) นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าคือ องค์การที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ภายในองค์การทั้งหมด เป็นองค์การที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การในทุกภาคส่วน และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

Watkins and Marsick (1992) ให้คำนิยามว่า เป็นองค์การที่มีสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความเกี่ยวพัน มีการประสานงานในกระบวนการการทำงานที่ มีการแบ่งปันค่านิยม (Value) และหลักการอย่างยั่งยืน

Garvin (1933) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีทักษะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรับพฤติกรรมขององค์การเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่ที่ได้รับ

Marquardt (1995) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การที่มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทรงพลัง มีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง มีการเก็บรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ ส่งเสริมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ และมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์การให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การจะต้องให้ความสำคัญในบริหารจัดการให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ในองค์การ โดยมีลักษณะทั้งหมด 11 ประการ คือ

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) คือ จะต้องมีลำดับการจัดการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด เพื่อให้เกิดความอิสระในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานภายในหน่วยงาน ทีมงาน ภายในองค์การ

2. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ (Corporate learning culture) คือ มีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน องค์การมีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์การมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ และผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์การไปพร้อม ๆ กับผลการทำงานของบริษัท เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์การ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์การ

3. มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (Empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่บุคลากรอย่างทั่วถึงกัน เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการเรียนรู้และค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น จะทำให้บุคลากรเรียนรู้ผลลัพธ์จากสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจ

4. มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment scanning) องค์การแห่งการเรียนรู้ควรเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นและควรจะมีความเคลื่อนไหวภายในองค์การอยู่ตลอดเวลา องค์การควรจะต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อให้เห็นถึงปัญหาและเชื่อโยงไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5. มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ (Knowledge creation) องค์การมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ไปจากองค์การไปสู่บุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีฐานข้อมูลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงกันได้

6. มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning technology) องค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เนื่องจากเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเก็บ ประมวล การกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว เพื่อช่วยในการตัดสินใจ

7. ให้ความสำคัญกับคุณภาพ (Quality) การบริหารคุณภาพ หรือ Total Quality Management: TQM เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้กลายเป็นผลงานที่ดี

8. เน้นเรื่องกลยุทธ์ (Strategy) องค์การใช้พื้นฐานเบื้องต้นในการดำเนินธุรกิจถือเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์การ เช่น การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ทำให้กลยุทธ์เป็นจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติงานโดยใช้กลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

9. มีบรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) องค์การสร้างบรรยากาศภายในองค์การหรือสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นอิสระเคารพซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

10. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and networking) การทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรในองค์การจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน แบ่งปันความรู้ ทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน และยังสามารถนำความเชี่ยวชาญกับประสบการณ์ที่มีมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

11. สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) บุคลากรทุกคนจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์และร่วมกันทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ (Cummings & Woley, 2005)

กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมสร้างองค์การให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนจะต้องประกอบด้วยกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

1. รู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learn how to learn) บุคลากรภายในองค์การตามทันการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของบุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะ เปิดใจกว้าง มีความอดทนและชอบความเสี่ยง มีการศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์แล้วนำมาสู่การปรับปรุง พัฒนาเรียนรู้การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ทำการทดลองกับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะใช้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรเอง ผู้นำหรือผู้บริหารเองควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อนำองค์การไปสู่ Intelligent Organization องค์การควรมีแนวทางที่ถือเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ของหน่วยงาน เช่น เรียนรู้จากการแก้ไขและพัฒนาสู่สิ่งใหม่

เรียนรู้จากการแสวงหาความสามารถและความเชี่ยวชาญ เรียนรู้จากการทดลองศึกษา และเรียนรู้จากแนวปฏิบัติของผู้รับ

2. สร้างความผูกพัน ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในทุกระดับ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการที่ได้มาจากความร่วมใจกันภายในองค์การ ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน มีการส่งเสริมการเรียนรู้สร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์การ มีงบประมาณการฝึกอบรม การเรียนรู้ มีการให้รางวัลการเรียนรู้แก่องค์การที่ดีเด่นและได้รับการยกย่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามหน่วยงานหรือภายในหน่วยงาน การมีระบบฐานข้อมูลที่เอื้อต่อการแบ่งปันข้อมูล มีการแจกจ่ายเผยแพร่แนวคิด แนวปฏิบัติ มีระบบการวัดและประเมินผลที่ดี มีการใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง มีการวิเคราะห์คิดทบทวนความคิด ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการระดมสมองการค้นคิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดที่และเหมาะสมที่สุด มีการวางแผนโดยใช้สถานการณ์เป็นแนวทางเพื่อช่วยลดความเสี่ยง ส่งเสริมแนวทางที่เป็นไปได้ในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้บุคลากรคิด/ ทำงานอย่างเป็นระบบ การที่บุคลากรขององค์การคิดได้อย่างเป็นกลยุทธ์ คิดอย่างเป็นระบบ เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับขององค์ประกอบของส่วนย่อยต่าง ๆ ในองค์การ ไม่ว่าองค์การจะเลือกกลยุทธ์ใดก็ตาม บุคลากรจะมีแนวทางในการนำ กลยุทธ์ที่ได้เลือกไว้ไปปฏิบัติดังนี้

3.1 ก่อนที่จะตัดสินใจใช้กลยุทธ์ใหม่นั้น ให้ศึกษาและประเมินกลยุทธ์ที่เลือกใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อทราบสถานะ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์

3.2 องค์การจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม เพื่อการพิจารณานำมาใช้เลือก กลยุทธ์เพื่อปฏิบัติจริง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค

1. วัฒนธรรมองค์การ จะเห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์การหนึ่ง ๆ หรือบ้านหลังหนึ่ง หากการพูดคุย ติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในบ้านยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อยู่กันแบบห่างเหิน ไม่อยากเสวนาพูดจา พูดคุยกันเพียงไม่กี่คำ ความไว้วางใจกันอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี บรรยากาศเหล่านี้เป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงสุขภาพขององค์การ แต่หากคนในองค์การยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองบางด้านที่เป็นอุปสรรคออกไป พูดคุยกันมากขึ้น ก็จะทำ ให้มีความเข้าใจกันในระดับลึก การพูดคุยกันจะมีความหมาย ไม่ใช่โครงสร้างองค์การแบบต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำ

2. บุคลากร การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลจะต้องไม่เกิดบนพื้นฐานของการบังคับ ปัญหาอันเกิดจากตัวบุคลากร เช่น ผู้รู้ไม่อยากถ่ายทอดเพราะเกรงว่า เมื่อถ่ายทอดไปแล้วจะไม่เหลืออะไร ตนจะหมดความสำคัญหรือฝ่ายผู้เรียนรู้ไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอด หรือคนในองค์การขาดความกระตือรือร้น เนื่องจากโดยทั่ว ๆ ไปแล้วพบว่า คนเรามีแนวโน้มที่จะเฉื่อยชา หรือมีความกระตือรือร้นลดน้อยลงตามอายุที่สูงขึ้น บุคลากรบางคนไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นปัญหาสะสมที่พบได้บ่อยในหน่วยงานราชการ และต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพอสมควร

3. ระบบความดีความชอบ อาจไม่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เพราะหากคนในองค์การมองว่าความรู้เป็นอาวุธส่วนตัวสำหรับใช้ในการต่อสู้แข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน บางแห่งพนักงานใช้ความรู้ที่มีเป็นเครื่องต่อรองกับผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ อาจจัดให้มีรางวัลที่เป็นนามธรรมแก่หน่วยงานที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น การประกาศยกย่องชมเชย เป็นต้น

ผู้วิจัยได้สรุปความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้ประกอบการวัดตัวแปรได้ 5 ประการ ดังนี้ คือ

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ หมายถึง ความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งพนักงานกระตือรือร้น ใฝ่เรียน ขวนขวาย ในการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างผลลัพธ์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ องค์การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้องค์การสามารถพัฒนาความสามารถ ซึ่งพนักงานความสามารถในแต่ละตัวบุคคล มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิด มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างพนักงานในองค์การ ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาเป็นทีมช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์การ มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น พนักงานแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็ม ร่วมมือกันแก้ปัญหา มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการวางแผนทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างขีดความสามารถขององค์การเพิ่มขึ้น

3. บรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวก หมายถึง บรรยากาศการเรียนที่มี การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันจะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้มีการ แบ่งปันและรับฟังความคิดเห็นในกลุ่มของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานมีการเปิดใจ ไว้ใจซึ่งกันและกัน ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น พนักงานทุกคนสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน และองค์การพัฒนารูปแบบในการทำงานที่มีความยืดหยุ่น

4. ผู้บริหารมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นผู้คอยสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ช่วยพนักงานบูรณาการในสิ่งที่ต้องเรียนรู้ หาวิธีใหม่ในการพัฒนาพนักงาน มีการกำหนดทิศทาง นโยบาย การดำเนินงาน การวัดและประเมินผลที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. การแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง สร้างระบบจัดเก็บข้อมูลที่ดี มีการแบ่งบันความรู้ที่มีภายในองค์การ แลกเปลี่ยนปัญหาที่ได้เจอจากการทำงาน วิธีแก้ไข เป็นการมุ่งเน้นการทำงานที่เป็นทีม คิดเป็นทีม พนักงานทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

Marquardt (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” ไว้ดังนี้

1. พลวัตในการเรียนรู้ (Learning dynamics) คือ การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์การ ทั้งในระดับบุคคลกลุ่มงาน และองค์การโดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์การเพิ่มขีดความสามารถของ บุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

2. การเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Organization transformation) คือ การปฏิรูปองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การ โดยจะต้องเปลี่ยน ทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในเนื้องาน และผลิตผลไปให้ความสนใจกับ การเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน อาทิการกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานพร้อมที่ก้าวไปข้างหน้า โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้สนับสนุนให้การกำหนดโครงสร้างองค์การให้ยืดหยุ่น กะทัดรัด มีการบูรณาการไม่คร่ำครึเข้มงวด โครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นนต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ดังกล่าวในการทำงาน เป็นต้น

3. การให้การสนับสนุน (People empowerment) คือ การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์การทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนธุรกิจและชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมถึงการปฏิบัติต่อ พนักงาน โดยมองว่า พนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและมีความสามารถการให้อำนาจในการจัดการ การสร้างพันธมิตรหรือเครือข่ายแห่งการเรียนรู้กับหุ้นส่วน และชุมชน

4. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) คือ การบริหารจัดการองค์ความรู้โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอและมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายในและ

ภายนอกองค์การที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้ โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนาองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไก ในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง

5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ (Information technology application) คือ การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ อาทิ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่าง ๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุน การปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic performance support systems)

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การสู่ความยั่งยืน สรุปลักษณะโดยรวมของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ดังต่อไปนี้

1. พลวัตในการเรียนรู้
2. การเปลี่ยนแปลงขององค์การ
3. การให้การสนับสนุน
4. การจัดการองค์ความรู้
5. การนำเทคโนโลยีมาใช้

ความหมายโดยสรุปขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์การ และมีการรับรู้จากภายนอก เพื่อนำมาพัฒนาองค์การ รวมถึงเป็นการพัฒนาพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดองค์การที่เข้มแข็ง การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การให้มีความรู้ความเข้าใจ มีการส่งเสริมให้ความรู้ และเรียนรู้ตลอดเวลา นำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ช่วยในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับปัญหาและเหตุการณ์จากนั้นนำไปโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์การ โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์การในอนาคตมีการสื่อการ ทำความเข้าเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มุ่งสู่การทำงานเป็นทีม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการการมองปัญหา การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน นำมาปรับมุมมองของการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยที่บุคลากรนำสิ่งที่ได้จากการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นปัญหาที่ต้องแก้ไขให้ถูกต้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เป็นการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และนำไปสู่ขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์การธุรกิจได้ให้ความสำคัญของความผูกต่อองค์การของพนักงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสามารถช่วยในการเพิ่มผลผลิต ลดอัตราการลาออก พนักงานทำงานกับองค์การเป็นระยะเวลายาวนาน ส่งผลให้ลูกค้าพึงพอใจ และสามารถสร้างผลกำไรเพิ่มขึ้น

ความหมายโดยสรุปของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) คือ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ สร้างแรงผลักดันในการทำงาน พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวางไว้ พนักงานมีความจงรักภักดี ความผูกพันของพนักงานสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อลูกค้าที่มาใช้บริการ

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากความผูกพันคือการแสดงออกถึงการยอมรับความจงรักภักดี ที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์การสามารถบ่งชี้ถึงอัตราการเข้าออกจากงานของบุคลากรในองค์การ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากกว่าความพึงพอใจในงานโดยที่บุคลากรสนองตอบต่อองค์การในแง่ของงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความยั่งยืนพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะใช้เวลาในการสร้างความผูกพันแต่สามารถเห็นผลได้ในระยะยาว

3. ความผูกพันต่อองค์การสามารถบอกได้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Steer, 1977)

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การและองค์การมีประสิทธิผล ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างแท้จริง มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ บุคลากรจะมีความผูกพันต่องานเป็นอย่างมาก และพยายามทำประโยชน์ให้แก่องค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผันกับองค์การ จะมีความตั้งใจและพยายามเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี (ภรณี มหานนท์, 2529)

ชนิดของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสามารถบางออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective or attitudinal commitment) ความผูกพันทางความรู้สึก บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเห็นด้วยกับโครงสร้าง ค่านิยมทัศนคติ และนโยบาย ความผูกพันชนิดนี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงสนับสนุนจากองค์การ บุคลากรประเภทนี้มีโอกาสก้าวหน้าค่อนข้างสูงมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความผูกพันทางความรู้สึกประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มใจและมีความต้องการที่จะรักษาองค์การไว้

2. ความผูกพันทางการต่อเนื่อง (Behavioral or continuance commitment) เป็นกลุ่มบุคลากรที่ต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากองค์การ เช่น บำนาญและความอาวุโส ซึ่งจะไม่ต่อเนื่องหากลาออกเป็นความผูกพันที่เป็นความต้องการบนพื้นฐานของการลงทุนอยู่กับองค์การเพื่อผลตอบแทนที่ บุคลากรกลุ่มนี้ไม่มีเป้าหมายหรือค่านิยมใดร่วมกับองค์การ อยู่กับองค์การเพื่อเงินรายได้และผลประโยชน์เพียงเท่านั้น

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) ความรู้สึกของบุคลากรที่เชื่อว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสม ถือว่าความผูกพันต่อองค์การที่เป็นหน้าที่หรือพันธะบุคลากรต้องปฏิบัติต่อองค์การ (Northcraft & Neale, 1990)

ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีอยู่ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันและผลของการปฏิบัติงานในองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันน้อยทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เนื่องจากผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากหลากหลายปัจจัย ทั้งระดับการจูงใจ ความชัดเจนในหน้าที่ และความสามารถของบุคลากร จึงทำให้ไม่สามารถคาดหวังถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานได้ แต่อาจสามารถคาดหวังได้ในด้านของความผูกพันต่อองค์การ เช่น ความทุ่มเทในการทำงาน และความพยายามในการทำงานของบุคลากร

2. ความผูกพันและระยะเวลาในการเข้าทำงานในองค์การ พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นจึงสามารถคาดได้ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการทำงานในองค์การ

3. ความผูกพันและการขาดงานของบุคลากรในองค์การ พบว่าบุคลาการที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมกับองค์การมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จะสามารถช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่าบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อ แต่การจูงใจนี้ช่วยให้บุคลากรงานน้อยลง ถ้าหากความผูกพันต่อบุคลากรอยู่ในด้านอื่น เช่นด้านครอบครัว กีฬา หรืองานอดิเรก บุคลากรจะมีส่วนร่วมต่อองค์การน้อยลงและมีการขาดงานเพิ่มมากขึ้น

4. ความผูกพันและการลาออกของบุคลากรในองค์การพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะใช้ความพยายามในการทำงานสูง ด้วยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน มีความร่วมมือกับองค์การเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรต้องอยู่กับองค์การต่อไป (Steers et al., 1991)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน Hewitt Associates

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึง (Say) องค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากดำรงอยู่ (Stay) บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป รวมทั้งดูจากการที่พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนองค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน Burke

Burke Institute เป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันจะต้อง

การทำงานอยู่กับองค์การนั้น พร้อมเสียสละเพื่อองค์การ สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า ตลอดจนช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จ ความผูกพันของบุคลากรนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer royalty) ซึ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

องค์ประกอบทั่วไปของความผูกพัน (Simple drivers) มีดังนี้ 1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) 2. ผลตอบแทน (Compensation & benefit) 3. สินค้าและบริการ (Product & service) 4. ความยุติธรรม (Fairness) 5. การสนับสนุน (Support) 6. การสะท้อนกลับ (Feedback) 7. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) 8. คุณภาพของงาน (Quality of work) 9. ความร่วมมือ (Cooperation) 10. ความท้าทายของงาน (Challenge) 11. อิสระในการทำงาน (Autonomy) 12. ภาระงาน (Work load) 13. ความสมดุลของงานและชีวิต (Work/life balance) 14. การมีส่วนร่วม (Involvement) 15. การพัฒนา(Development) 16. ความก้าวหน้า (Progression) 17. ความชื่นชมของลูกค้า (Customer appreciation) 18. การบริการที่ดี (Service orientation) ซึ่งเชื่อมโยงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement components) โดยเรียกว่า ดัชนีการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคคลากร (Employee engagement index: EEI) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์การ (Company) คือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การ พร้อมอุทิศตนเพื่อองค์การ

2. กลุ่มงาน (Work group/team) คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกลับเพื่อนร่วมงาน และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

3. สายอาชีพ (Career/profession) คือ พัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองเสมอ

4. ลูกค้า (Customer) คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า มีความสุขในการให้บริการแก่ลูกค้า

5. งานที่ทำ (Job) คือ มีความกระตือรือร้นในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

6. ผู้จัดการ (Manager) คือ มีส่วนร่วมในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้จัดการ

ผลจากการวิจัยของ Burke พบว่าองค์ประกอบที่ขับเคลื่อนความผูกพันมีหลากลายขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ หรือแม้แต่ตัวองค์การเองจาก โครงสร้าง ประเภทของหน้าที่ และบุคลิกลักษณะของบุคลากรเอง ดังนั้นความผูกพันเป็นกุญแจสำคัญสำหรับองค์การในการสร้างห่วงโซ่คุณค่า รวมถึง กระบวนการสร้าง สินค้าและบริการ ความจงรักภักดีของลูกค้า และผลกำไร มีหลายปัจจัยที่ทำงานร่วมกันจึงจะทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จรวมถึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Burke, 2004)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (The institute for employment studies)

บริษัทดังกล่าวเป็นที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในปี ค.ศ. 2004 กับบุคลากรจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์การ ใน NHS (National health service) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเกิดจาก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นโอกาสในการพัฒนาในงานและองค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของบุคลากรนอกจากนี้ IES ยังได้อธิบายถึงเครื่องมือที่ใช้วินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกว่ามีคุณค่า และการเข้าไปมีส่วนร่วมของบุคลากร อันจะเชื่อมโยงไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่อไป

เครื่องมือของ IES ที่ใช้ในการวินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกว่ามีคุณค่า และการเข้าไปมีส่วนร่วมและส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยเรียงลำดับตามคุณค่าความสำคัญของเครื่องมือ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม การพัฒนา และอาชีพ (Training, development and career) คือ การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนไปสู่การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยได้รับเวลาและโอกาสนอกเหนือจากเวลางานในการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในสายงานของบุคลากรมีการอภิปรายถึงเรื่องความต้องการในการฝึกอบรม บุคลากรรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การจัดการโดยตรง (Immediate management) คือ หัวหน้ามีความเข้าใจบุคลากรทั้งในเรื่องงานและการใช้ชีวิต บุคลากรและหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน และหัวหน้าสามารถช่วยเหลือแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงาน

3. ผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล (Performance and appraisal) คือ บุคลากรได้รับผลการประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และหัวหน้ามีความยุติธรรมในเรื่องผลการปฏิบัติงาน

4. การสื่อสาร (Communication) คือ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในองค์การ เมื่อบุคลากรต้องการข้อมูลในการทำงาน ข้อมูลนั้นสามารถหาได้ง่ายและรวดเร็ว และการมีช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

5. โอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม (Equal opportunities and fair treatment) คือ บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในที่ทำงานและการทำงาน สภาพแวดล้อมในงานมีความเป็นอิสระ ไม่ถูกรบกวน มีความยุติธรรมในการได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหากมีตำแหน่งว่างภายในองค์การ มีความเท่าเทียมกัน โปร่งใสชัดเจน

6. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล (Pay and benefits) คือ ความยุติธรรมในการได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี รางวัลค่าตอบแทนมีความยุติธรรมในมุมมองเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

7. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and safety) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพดีและสะอาด มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

8. ความร่วมมือ (Co-operation) คือ มีความสามัคคีร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงาน

9. มิตรภาพแบบคนในครอบครัว (Family friendliness) คือ นายจ้างให้การดูแลแบบสมาชิกในครอบครัว บุคลากรมีความเท่าเทียมกับสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยไม่มีการแบ่งแยก บุคลากรที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-timers) มีความเท่าเทียมกันในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ

10. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือ งานมีความหลากหลาย งานมีความน่าสนใจและท้าทาย ความรู้สึกถึงการได้รับความสำเร็จในงานที่ทำ (International employment studies, 2004)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน The Gallup organization

สถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรและลูกค้า Gallup ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ เป็นแบบจำลองนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกระดับในทุกองค์การจะสร้างการเติบโตยอดขายและกำไรขององค์การสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและมีผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์การจะเพิ่มยอดของผลกำไรและรักษาลูกค้าไว้ได้ และเป็นการสร้างความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลทำให้องค์การเกิดการเติบโต

นอกจากนี้ The Gallup organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์โดยจากการสำรวจบุคลากรจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์การทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และกำไรต่อหน่วยการผลิตเป็นต้นจากการสำรวจทำให้ค้นพบคำถามที่สามารถวัดความผูกพันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของบุคลากร

ทั้ง 12 ข้อกับอัตราการลาออก การรักษาบุคลากร ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ความปลอดภัยในการทำงาน ผลิตภาพการผลิต และความสามารถในการสร้างผลกำไร ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ คำถามทั้ง 12 ข้อ ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) โดยแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of engagement)

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปความคล้ายคลึงของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันได้ทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและผลตอบแทน ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพการทำงาน ได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี และรางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมต่อประสบการณ์และงานที่ทำ

2. ความร่วมมือภายในองค์การ หมายถึง ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือด้วนความเต็มใจ หัวหน้างานไม่ใช้อำนาจในการบังคับให้ทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3. โอกาสที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง องค์การมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น มีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยไม่มีการแบ่งแยก

4. การสื่อสาร หมายถึง องค์การมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงนโยบายของบริษัท และความเคลื่อนไหวของบริษัทให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลในการสื่อสารมีความชัดเจน การสื่อสารภายในองค์การเป็นแบบสองทาง การสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ องค์การมีการสื่อสารอย่างรวดเร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และมีการใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างเหมาะสม

5. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสม อำนวยความสะดวกต่อการทำงานเช่น ความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง ระบบระบายอากาศ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอ และ มีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรัญญา ซื่อตรง (2555) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่ของฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือปวส. ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที่ 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท หน่วยงานที่สังกัดคือ ส่วนเครื่องกล 2. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านสถานะภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง

ภัทรภา ธัญทวีภิรมย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท กฤษณะมงคล จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้องกว่า 5 ปี และเป็นพนักงานรายวัน ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ส่วนปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลากหลายด้านประกอบกัน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์การ ด้านผลป้อนกลับของงาน ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์การ ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ ได้แก่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและด้านความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพาได้ สำหรับปัจจัยย่อยในแต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ได้แก่ ความสำเร็จขององค์การที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ด้านความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพาได้ ได้แก่

ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ได้แก่ องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงานงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

ศศิชา ขาวล้ำเลิศ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานประจำโรงงาน และมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านองค์การ ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นมีผลต่อความผูกพันในระดับเฉย ๆ ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือบริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีรองลงมาบริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน ด้านงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับโนโยบายขององค์การรองลงมาบริษัทมีการมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือบริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาบริษัทฯ มีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้พนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือหัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ รองลงมาหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

รัชจิฎา เสี่ยงบุญ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู้ดส์ แมนูเฟคทอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 23-27 ปี และ 42 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพสมรส ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,500 บาท ระยะเวลาการทำงาน 6 เดือน ถึง 2 ปี และ 2-4 ปี ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู้ดส์ แมนูแฟคเทอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวระผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงาน และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

มลฤดี เฮงแสงชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่ออุตสาหกรรมยางกอกไฟเบอร์กลาส จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและระดับเห็นด้วยปานกลางด้านประสบการณ์ในงาน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเห็นด้วยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและด้านความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพาได้

อิทธิ มงคลลาภกิจ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเครือวสันต์สตูดิโอ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายผลิต มีตำแหน่งผลิตกรอบรูป ส่วนใหญ่ทำงานที่ หจก.สนั่นศิลป์ และมีระยะเวลาการำงานมากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อกลุ่มบริษัทวสันต์ สตูดิโอ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางเรียงลำดับคือด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์การผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ สร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานเหมาะสมปลอดภัยแก่พนักงาน รองลงมาบริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และบริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน และองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมในเกณฑ์ดี ด้านงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ รองลงมาคือมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถพนักงาน และบริษัทให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้อง ด้านทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับตวามสามารถของพนักงาน และบริษัทฯ

มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ด้านภาวะผู้นำผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือหัวหน้างานีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน รองลงมาคือหัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

เฉลิมภัทร วิชกูล (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท แน็ชเชอรัลรับเบอร์เธร็ด จำกัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วย คือมีความผูกกพันต่อองค์การเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” (Engaged) เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้านพบว่าพนักงานบริษัท แน็ชเชอรัลรับเบอร์เธร็ด จำกัด เห็นด้วยในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพองค์การ และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การพบว่าแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ

วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่นระดับมากเช่นกัน 2. ความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วราภรณ์ ด่านศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการนำสุนทรียสาธกประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์การธุรกิจ กรณีศึกษา ทวีทรัพย์รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมาและทวีทรัพย์ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น โดยมีอัตราการหมุนเวียนพนักงาน และอัตราการขาดงานลดลง พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพิ่มขึ้น และพนักงานมีระดับสุขภาพจิตดีขึ้น แนวทางในนการ

เพิ่มความผูกพันของพนักงานที่ได้จากการศึกษา ประกอบด้วย 1. ส่วนปลอดหนี้ (Happy money) ประกอบด้วยโครงการมินิสหกรณ์ออมทรัพย์ โครงการผ่อนกับองค์การ และการปรับระบบการจ่ายเงินเดือน 2. ส่วนครอบครัวดี (Happy family) ประกอบด้วยโครงการช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน การสนับสนุนให้บุตรหลานของพนักงานมาทำงานพิเศษ และโครงการที่ทำงานคือ “บ้านหลังที่สอง” 3. ส่วนสุขภาพดี (Happy body) ประกอบด้วยโครงการออกกำลังกายทุกวันเพื่อสุขภาพที่ดี โครงการอาหารกลางวันพิศษ โครงการนอนกลางวันเพิ่มพลัง และโครงการ Healthy tips 4. ส่วนผ่อนคลาย (Happy relex) ประกอบด้วย โครงการกิจกรรมพิเศษในเทศกาลต่าง ๆ และแนวทางสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างอารมณ์ดี 5. ส่วนทางสงบ (Happy soul) ประกอบด้วยแนวทางการใช้หลักศาสนาเปลี่นการใช้ชีวิตให้สงบสุข และโครงการอาหารฝ่ายจิตวิญญาณ 6. ส่วนน้ำใจงาม (Happy heart) ประกอบด้วยโครงการองค์การผู้ให้ และสนับสนุนให้พนักงานฝึกฝนการให้และการมีน้ำใจต่อผู้อื่น 7. ส่วนสังคมดี (Happy society) ประกอบด้วยการสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนโดยเฉพาะกิจกรรมอาสาสมัครชุมชนและ 8. ส่วนหาความรู้ (Happy brain) โครงการที่พัฒนาขึ้นมาประกอบด้วย โครงการมุมความรู้ โครงการเรียนภาษาอังกฤษ และการหมุนเวียนงาน

เนติพร ศรีพิชญาการ (2556) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานธนาคารธนชาตจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในระดับไม่มีความรู้สึกซึ่งด้านความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารในภาพรวมมีระดับความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์การด้านงานตามลำดับ จากการแยกแบบสอบถามเป็นสองกลุ่มระหว่างพนักงานธนชาต จำกัด (มหาชน) และพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) นั้นผลสำรวจออกมาว่าการควบรวมกิจการระหว่างธนาคารธนชาตและธนาคารนครหลวงไทย มีผลเล็กน้อยต่อระดับความผูกพันซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามนั้นได้ตอบไปในแนวทางเดียวกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีความรู้สึก

สัมพันธ์ นาวิบูลวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee engagement) ด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative inquiry) กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยก๊าซ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาทำให้ได้แนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยก๊าซ จังหวัดขอนแก่น ทั้งสิ้น 5 โครงการ 1. ชื่อโครงการเพิ่มความสำคัญกับชีวิตพนักงาน 2. ชื่อโครงการสุขภาพดีมีให้พนักงาน 3. ชื่อโครงการคุยกันตอนเช้าก่อนทำงาน 4. ชื่อโครงการฉันท์พี่น้อง 5. ชื่อโครงการบ้านพักพนักงาน หลังจากได้

นำโครงการมาใช้พบว่าความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของงานที่ปรากฏเพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

สุภาพร เพ่งพิศ (2557) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชนผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปรับแก้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดีสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ 1. แรงจูงใจในการทำงาน 2. ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พงษ์เทพ เงาะด่วน (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ดอนเมือง ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างหนักด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05

วิชชุพล สิงหะพล (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาโรงแรม ฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อัตราเงินเดือน 9501- 12,000 บาท มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุ 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านปัจจัยภายใน คือส่วนใหญ่เน้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในที่ทำงานในระดับมากความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านปัจจัยภายนอกพบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ

ด้านเศรษฐกิจในระดับมาก รองลงมาด้านเทคโนโลยีและด้านสังคมในระดับปานกลาง สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรม ฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

เบญญาภา สุวรรณทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลความผูกพันของพนักงานในภาคธุรกิจบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้า ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความผูกพันของพนักงานทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ 2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และ 3. ด้านความต้องการในการปฏิบัติงานกับองค์การต่อไปมีอิทธิพลต่อปัจจัยความภักดีของลูกค้าทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ด้านพฤติกรรมการบอกต่อ 2. ด้านความตั้งใจที่จะซื้อ 3. ด้านความอ่อนไหวต่อปัจจัยราคา และ 4. ด้านพฤติกรรมการร้องเรียนที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05

วิรชาดา แสงชาติ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและสังกัดฝ่ายเทคนิคกลางการผลิต ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่ด้านความรับผิดชอบของสังคมและด้านภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุ เงินเดือน สถานภาพและตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานความรับผิดชอบของสังคมอิทธิพลของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 61.9 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.6

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิง (Quantitative research methodology) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การแปรความหมายของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มบริษัทในเครือไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี ทั้งสิ้น 331 คน (แสดงในภาคผนวก ค ตารางที่ ค-1)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยเชิงปริมาณโดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ จึงใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Indefinite population) ด้วย (วุฒิชาติ สุนทรสมัย, 2555) ที่ระดับความเชื่อมั่นกำหนดที่ 95% และกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนที่ ± 5% โดยใช้ตารางสำเร็จรูปจำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970) ตามตารางที่ 3-1 ดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	210	136	1000	278
15	14	220	140	1100	285
20	19	230	144	1200	291
25	24	240	148	1300	297
30	28	250	152	1400	302
35	32	260	155	1500	306
40	36	270	159	1600	310
45	40	280	162	1700	313
50	44	290	165	1800	317
55	48	300	169	1900	320
60	52	320	175	2000	322
65	56	340	181	2200	327
70	59	360	186	2400	331
75	63	380	191	2600	335
80	66	400	196	2800	338
85	70	420	201	3000	341
90	73	440	205	3500	346
95	76	460	210	4000	351
100	80	480	214	4500	354
110	86	500	217	5000	357
120	92	550	226	6000	361
130	97	600	234	7000	364
140	103	650	242	8000	367
150	108	700	248	9000	368
160	113	750	254	10000	370
170	118	800	260	15000	375
180	123	850	265	20000	377
190	127	900	269	30000	379
200	132	950	274	40000	380

จากจำนวนพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี ทั้งสิ้น 331 คน ผู้วิจัยทำการเทียบค่าในตารางสำเร็จรูป ได้ค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 178 ชุด โดยเก็บตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) โดยแบ่งสัดส่วนประชากรตามบริษัทที่เป็นตัวแทนในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทที่เป็นตัวแทนในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี

บริษัท	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. บริษัท อี.คิว.รับเบอร์ จำกัด	75	40
2. บริษัท ไทยอีสเทิร์น อินโนเวชั่น จำกัด	33	18
3. บริษัท ไทยอีสเทิร์น รับเบอร์ จำกัด	13	7
4. บริษัท อีสเทิร์น ปาล์ม ออยล์ จำกัด	34	18
5. บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด	20	11
6. บริษัท ไทยอีสเทิร์น กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด	120	65
7. บริษัท ซูมิรับเบอร์ ไทยอีสเทิร์น แพลนเทชั่น จำกัด	17	9
8. บริษัท ซูมิรับเบอร์ ไทยอีสเทิร์น คอร์ปอเรชั่น จำกัด	15	8
9. บริษัท ไทยอีสเทิร์น โลจิสติกส์ จำกัด	4	2
รวมทั้งสิ้น	331	178

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวัดความผูกพันของพนักงานในองค์การ โดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยจะได้กำหนดรายละเอียดโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 พลวัตในการเรียนรู้: ส่วนบุคคล กลุ่ม/ทีมงาน และองค์การโดยรวมในองค์การของเรา โดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยจะได้กำหนดรายละเอียดโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การเปลี่ยนแปลงขององค์การ: วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และโครงสร้างในองค์การโดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยจะได้กำหนดรายละเอียดโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ด้านการให้การสนับสนุน: พนักงาน ผู้จัดการ ลูกค้า คู่ค้า หุ้นส่วน และชุมชนในองค์การ โดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยจะได้กำหนดรายละเอียดโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 การจัดการองค์ความรู้: การแสวงหา การสร้างการจัดเก็บ/เรียกใช้ และการส่งผ่าน/นำไปใช้ประโยชน์ในองค์การ โดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยจะได้กำหนดรายละเอียดโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 7 การนำเทคโนโลยีมาใช้: ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการทำงานในองค์การ โดยลักษณะคำถามเป็นการใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยจะได้กำหนดรายละเอียดโดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การแปลความหมายของเครื่องมือ

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอเข้าเก็บข้อมูลโดยออกหนังสือจากคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ติดต่อแผนกทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี แนะนำตัวด้วยชื่อ-นามสกุล แจ้งว่าเป็นนิสิต ระดับปริญญาโทของคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษางานวิทยานิพนธ์ โดยประสานงานให้แผนกทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี เป็นผู้แชร์ลิงค์แบบสอบถาม

2. แนบเอกสารชี้แจงโครงการที่ได้รับจากทางมหาวิทยาลัยและส่งลิ้งค์แบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างขึ้นผ่านระบบ Google form เพื่อให้แผนกทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้แจกจ่ายให้แก่พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไป ของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น

3. การตอบแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมโครงการ เริ่มจากการให้ท่านตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างขึ้นผ่านระดบบ Google form ตามลิ้งที่แนบไว้โดยใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5-10 นาที ในช่วงระยะเวลาพักกลางวัน เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จให้กดส่ง แบบสอบถามจะถูกบันทึกโดยอัตโนมัติทันที

4. รวบรวมผลแบบสอบถามที่ได้ไปลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป เมื่อผู้วิจัยดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยและนำส่งรูปเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์เสร็จสิ้นและเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการทำลายข้อมูลดังกล่าวทันที

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาจากเรื่องที่เกี่ยวกับ ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ที่มีผู้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้ก่อนแล้วจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หนังสือ อินเทอร์เน็ต บทความ และวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างสำเร็จแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ถ้อยคำ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (IOC = index of item objective congruence) ก่อนการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ Rovinelli and Hambleton (1977)

เมื่อผู้ทรงวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา +1

เมื่อผู้ทรงวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา 0

เมื่อผู้ทรงวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา -1

5. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพพร้อมจัดพิมพ์

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ (Try out) มาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งหากมีค่า Alpha เกิน 0.70 ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่นทุกข้อ สามารถใช้ได้ ซึ่งผลการทดสอบ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ความเชื่อมั่นของประเด็นคำถามที่ใช้ในงานวิจัย

ข้อคำถาม/ตัวแปร	Cronbach's Alpha
การวัดความผูกพันของพนักงานในองค์การ	0.81
พลวัตในการเรียนรู้: ส่วนบุคคล กลุ่ม/ทีมงาน และองค์การโดยรวมในองค์การของเรา	0.90
การเปลี่ยนแปลงขององค์การ: วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และโครงสร้างในองค์การ	0.93
ด้านการให้การสนับสนุน: พนักงาน ผู้จัดการ ลูกค้า คู่ค้า หุ้นส่วน และชุมชน ในองค์การ	0.96
การจัดการองค์ความรู้: การแสวงหา การสร้าง การจัดเก็บ/เรียกใช้ และการส่งผ่าน/นำไปใช้ประโยชน์ในองค์การ	0.97
การนำเทคโนโลยีมาใช้: ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการทำงานในองค์การ	0.97
รวม	0.98

จากตารางจะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปทั้งหมด (Cronbach, 1951) หมายความว่าข้อคำถามของทุกตัวแปรมีความน่าเชื่อถือสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ในลำดับถัดไปได้

8. จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถาม และจัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 178 ชุด เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติในลำดับถัดไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้เป็นการทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 โดยวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 1 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficients) โดยเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.41 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 มีมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี จำนวน 178 คน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความผูกพันในองค์การ และความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรและค่าสถิติ ในการวิจัยนี้ ซึ่งแสดงรายละเอียดดัง ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation)
*	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์ตรวจสอบข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	80	44.9
หญิง	98	55.1
รวม	178	100
สถานภาพ		
โสด	90	50.6
สมรส	76	42.7
หย่าร้าง / หม้าย	12	6.7
รวม	178	100
อายุ		
21-30 ปี	65	36.5
31-40 ปี	77	43.3
41-50 ปี	34	19.1
51 ปีขึ้นไป	2	1.1
รวม	178	100

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า/เท่ากับ ปวช. / ม.6	8	4.5
ปวส. / อนุปริญญา	52	29.2
ปริญญาตรี	111	62.4
สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.9
รวม	178	100
ระดับพนักงาน		
พนักงานประจำ	22	12.4
เจ้าหน้าที่	75	42.1
หัวหน้าหน่วย	35	19.7
หัวหน้าแผนก	32	18.0
ระดับจัดการ	14	7.9
รวม	178	100
ระดับรายได้ต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	73	41.0
20,001 – 30,000 บาท	71	39.8
30,001 – 40,000 บาท	24	13.5
40,001 บาทขึ้นไป	10	5.6
รวม	178	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 เพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาคือสมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง / หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง31-40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา 21-30 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และน้อยที่สุด คือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมา อยู่ในระดับปวส. / อนุปริญญา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ

29.2 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตำแหน่งในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา อยู่ในระดับหัวหน้าหน่วยจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และน้องที่สุดอยู่ในระดับจัดการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 โดยมีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความผูกพันในองค์การและความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องความผูกพันในองค์การ และความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ด้านพลวัตในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ ด้านการให้การสนับสนุน การจัดการองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังตารางที่ 4-2 ถึง 4-7

ตารางที่ 4-2 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านความผูกพันในองค์การ

ด้านความผูกพัน	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
1. ข้าพเจ้ามีความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทกำลังในการทำงานให้เกินความคาดหวังเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ	4.23	0.63	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้ากล่าวถึงองค์การที่ทำงานให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอ ๆ ว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย	4.39	0.82	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีเพียงเล็กน้อยต่อองค์การนี้	4.03	1.10	มาก
4. ข้าพเจ้าจะรับทำงานที่ได้รับมอบหมายแทบทุกอย่างเพียงเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การนี้	4.24	0.70	มากที่สุด

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ด้านความผูกพัน	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของตัวเองกับขององค์การมีความคล้ายกัน	3.77	0.66	มาก
6. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครต่อใครว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	4.17	0.76	มาก
7. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ ตราบใดที่ลักษณะงานคล้ายกับที่ทำอยู่	3.96	0.93	มาก
8. องค์การแห่งนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดีที่สุดของข้าพเจ้าผ่านการทำงานที่ดี	4.39	0.76	มากที่สุด
9. หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปัจจุบันเพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออก	3.48	1.16	มาก
10. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์การนี้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นตั้งแต่ เริ่มต้น	4.31	0.71	มากที่สุด
11. การคงอยู่กับองค์การนี้ ไม่ทำให้ข้าพเจ้าได้รับประโยชน์อะไรเพิ่มเติมมากนัก	3.45	0.92	มาก
12. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าพบว่าไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์การนี้ในเรื่องสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวกับลูกจ้าง	3.59	0.91	มาก
13. ข้าพเจ้ามีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์การนี้อย่างจริงใจ	4.31	0.73	มากที่สุด
14. สำหรับข้าพเจ้าองค์การแห่งนี้เป็นที่ที่ดีที่สุดต่อการทำงาน	4.36	0.74	มากที่สุด
15. การตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ ถือว่าเป็นความผิดของข้าพเจ้า	3.26	1.25	ปานกลาง
ความผูกพันโดยเฉลี่ย	4.00	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1. ข้าพเจ้ามีความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทกำลังในการทำงานให้เกินความคาดหวังเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) 2. ข้าพเจ้ากล่าวถึงองค์การที่ทำงานให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอ ๆ ว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) 3. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีเพียงเล็กน้อยต่อองค์การนี้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.10) 4. ข้าพเจ้าจะรับทำงานที่ได้รับมอบหมายแทบทุกอย่างเพียงเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การนี้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) 5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของตัวเองกับขององค์การมีความคล้ายกัน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) 6. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครต่อใครว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) 7. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ ตราบใดที่ลักษณะงานคล้ายกับที่ทำอยู่ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.93) 8. องค์การแห่งนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดีที่สุดของข้าพเจ้าผ่านการทำงานที่ดี อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) 9. หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปัจจุบันเพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออก อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.16) 10. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์การนี้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นตั้งแต่ เริ่มต้น อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) 11. การคงอยู่กับองค์การนี้ ไม่ทำให้ข้าพเจ้าได้รับประโยชน์อะไรเพิ่มเติมมากนัก อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.92) 12. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าพบว่าไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์การนี้ในเรื่องสำคัญๆที่เกี่ยวกับลูกจ้าง อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.91) 13. ข้าพเจ้ามีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์การนี้อย่างจริงใจ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) 14. สำหรับข้าพเจ้าองค์การแห่งนี้เป็นที่ที่ดีที่สุดต่อการทำงาน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) 15. การตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ ถือว่าเป็นความผิดของข้าพเจ้า อยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.25)

ตารางที่ 4-3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านพลวัตในการเรียนรู้

ด้านพลวัตในการเรียนรู้	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
1. เราเห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่พนักงานเป็นกิจกรรมสำคัญในระดับต้น ๆ	4.23	0.65	มากที่สุด
2. เราสนับสนุนและคาดหวังให้พนักงานจัดการการเรียนรู้และพัฒนาของตนเอง	4.33	0.73	มากที่สุด
3. คนในองค์การมีการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาและเปิดรับความคิดเห็นโดยการฟังอย่างเอาใจใส่และมีการตอบสนอง	4.00	0.71	มาก
4. ทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการเรียนรู้	4.22	0.76	มากที่สุด
5. เรามีการใช้เทคนิคเสริมการเรียนรู้แบบเข้มข้น (เช่น ใช้แผนผังความคิด การฝึกความจำ ใช้อุปกรณ์เสริม การใช้จินตนาการ ดนตรี และอื่น ๆ)	4.10	0.84	มาก
6. คนในองค์การเพิ่มเติมองค์ความรู้โดย การปรับใช้คาดคะเน และใช้ความสร้างสรรค์ในการเรียนรู้	4.07	0.77	มาก
7. ทีมงานและรายบุคคลใช้วิธีการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วม (คือ เรียนรู้โดยการสะท้อนคิดถึงปัญหาหรือสถานการณ์เป็นลำดับ ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในอนาคต)	4.17	0.70	มาก
8. ทีมงานได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากกันและกัน และแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ	4.15	0.72	มาก
9. คนในองค์การสามารถคิดและทำงาน ได้อย่างเป็นระบบและครบถ้วน	4.04	0.70	มาก
10. ทีมงานได้รับการอบรมในการทำงานเป็นกลุ่มและเรียนรู้ร่วมกัน	4.25	0.77	มากที่สุด
ด้านพลวัตในการเรียนรู้โดยเฉลี่ย	4.16	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อพลวัตในการเรียนรู้โดยเฉลี่ยโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1. เราเห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่พนักงานเป็นกิจกรรมสำคัญในระดับต้น ๆ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย =

4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) 2. เราสนับสนุนและคาดหวังให้พนักงานจัดการการเรียนรู้และพัฒนาของตนเอง อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) 3. คนในองค์การมีการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาและเปิดรับความคิดเห็นโดยการฟังอย่างเอาใจใส่และมีการตอบสนอง อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) 4. ทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) 5. เรามีการใช้เทคนิคเสริมการเรียนรู้แบบเข้มข้น (เช่น ใช้แผนผังความคิด, การฝึกความจำ, ใช้อุปกรณ์เสริม, การใช้จินตนาการ, ดนตรี และอื่น ๆ) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.1ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) 6. คนในองค์การเพิ่มเติมองค์ความรู้โดย การปรับใช้, คาดคะเน และใช้ความสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) 7. ทีมงานและรายบุคคลใช้วิธีการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วม (คือ เรียนรู้โดยการสะท้อนคิดถึงปัญหาหรือสถานการณ์เป็นลำดับ ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในอนาคต) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) 8. ทีมงานได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากกันและกัน และแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) 9. คนในองค์การสามารถคิดและทำงาน ได้อย่างเป็นระบบและครบถ้วน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) 10. ทีมงานได้รับการอบรมในการทำงานเป็นกลุ่มและเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77)

ตารางที่ 4-4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
1. เรื่องความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นที่เข้าใจกันทั้งองค์การ	4.22	0.78	มากที่สุด
2. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนในวิสัยทัศน์เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	4.42	0.68	มากที่สุด
3. ในองค์การมีบรรยากาศของการสนับสนุน และใส่ใจกับความสำคัญของการเรียนรู้	4.15	0.67	มาก
4. พวกเราทุกคนมีความตั้งใจและมุ่งมั่น เกี่ยวกับการเรียนรู้และการปรับปรุง แบบต่อเนื่อง	4.13	0.74	มาก
5. พวกเราเรียนรู้ทั้งจากสิ่งที่ล้มเหลวและที่ประสบความสำเร็จ	4.24	0.74	มากที่สุด
6. พวกเราให้รางวัลกับคนและทีมสำหรับการเรียนรู้ และช่วยผู้อื่นในการเรียนรู้	4.20	0.72	มาก
7. โอกาสในการเรียนรู้ได้ถูกจัดเข้าไปกับทุก ๆ ขั้นตอนการดำเนินงานและโครงการ	4.09	0.72	มาก
8. เราได้ออกแบบระบบเพื่อแบ่งปันความรู้ และเปิดโอกาสในการเรียนรู้ถึงทั่วทั้งองค์การ (เช่น มีการสลับตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและข้ามหน่วยงาน งานโครงสร้างระบบเพื่อการเรียนรู้จากการทำงาน)	4.16	0.63	มาก
9. โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน ไม่มีหลายชั้นของการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น	2.89	0.73	ปานกลาง
10. พวกเราทำงานร่วมกันโดยยึดเป้าหมายและการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการแบ่งแยกตามขอบเขตของแผนกหรือหน่วยงาน	3.19	0.76	ปานกลาง
ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ	3.97	0.48	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

(ค่าเฉลี่ย = 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1. เรื่องความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นที่เข้าใจกันทั้งองค์การ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) 2. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนในวิสัยทัศน์เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) 3. ในองค์การมีบรรยากาศของการสนับสนุน และใส่ใจกับความสำคัญของการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) 4. พวกเราทุกคนมีความตั้งใจและมุ่งมั่น เกี่ยวกับการเรียนรู้และการปรับปรุง แบบต่อเนื่อง อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) 5. พวกเราเรียนรู้ทั้งจากสิ่งที่ล้มเหลวและที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) 6. พวกเราให้รางวัลกับคนและทีมสำหรับการเรียนรู้ และช่วยผู้อื่นในการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) 7. โอกาสในการเรียนรู้ได้ถูกจัดเข้าไปกับทุก ๆ ขั้นตอนการดำเนินงานและโครงการ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) 8. เราได้ออกแบบระบบเพื่อแบ่งปันความรู้ และเปิดโอกาสในการเรียนรู้ถึงทั่วทั้งองค์การ (เช่น มีการสลับตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและข้ามหน่วยงาน, งานโครงสร้างระบบเพื่อการเรียนรู้จากการทำงาน) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) 9. โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน ไม่มีหลายชั้นของการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น อยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) 10. พวกเราทำงานร่วมกันโดยยึดเป้าหมายและการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการแบ่งแยกตามขอบเขตของแผนกหรือหน่วยงาน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76)

ตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการให้การสนับสนุน

ด้านการให้การสนับสนุน	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
1. องค์การของเราแน่วแน่ในการพัฒนา พนักงานให้มีแรงขับในการเรียนรู้และทำงานได้ อย่าง มีคุณภาพ	4.30	0.77	มาก
2. อำนาจในการตัดสินใจถูกกระจายและมอบหมายให้กับบุคคลอย่างเท่าเทียม โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้	4.17	0.76	มาก
3. ผู้จัดการและคนที่ไม่เป็นผู้จัดการทำงานร่วมกันเสมือนหุ้นส่วนกัน, เพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน	4.07	0.69	มาก
4. ผู้จัดการทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นพี่เลี้ยง และผู้อำนวยการในการเรียนรู้	3.97	0.82	มาก
5. ผู้จัดการเป็นผู้สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับสนับสนุนให้มีการทดลอง และสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้ เพื่อให้องค์ความรู้ใหม่ได้ถูกนำไปใช้	3.98	0.83	มาก
6. พวกเรากระตือรือร้นในการแบ่งปันข้อมูลกับลูกค้าของเรา, เพื่อรับฟังความเห็นของลูกค้า และนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงบริการและสินค้า	4.30	0.68	มาก
7. พวกเราให้โอกาสกับลูกค้าและคู่ค้าในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และอบรม	4.30	0.76	มาก
8. การเรียนรู้จากหุ้นส่วน (เพื่อนร่วมทีม และคู่ค้า) มีการจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดไว้ล่วงหน้าทั้งทรัพยากรและกลยุทธ์ เพื่อการได้มาซึ่งองค์ความรู้และทักษะ	4.16	0.74	มาก
9. พวกเรามีการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้กับ คู่ค้า กลุ่มชุมชน สมาคมอาชีพ และองค์การการศึกษา	4.08	0.73	มาก
10. พวกเราตื่นตัวในการแสวงหาหุ้นส่วนในการเรียนรู้จากลูกค้า ผู้ขายทั่วไป และคู่ค้า	4.10	0.76	มาก
การให้การสนับสนุนโดยเฉลี่ย	4.14	0.55	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านการให้การสนับสนุนโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย =

4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55) 1. องค์การของเราแน่วแน่ในการพัฒนาพนักงานให้มีแรงขับในการเรียนรู้และทำงานได้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) 2. อำนาจในการตัดสินใจถูกกระจายและมอบหมายให้กับบุคคลอย่างเท่าเทียม โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) 3. ผู้จัดการและคนที่ไม่เป็นผู้จัดการทำงานร่วมกันเสมือนหุ้นส่วนกัน เพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) 4. ผู้จัดการทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นพี่เลี้ยง และผู้อำนวยการในการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) 5. ผู้จัดการเป็นผู้สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับสนับสนุนให้มีการทดลอง และสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้ เพื่อให้องค์ความรู้ใหม่ได้ถูกนำไปใช้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) 6. พวกเรากระตือรือร้นในการแบ่งปันข้อมูลกับลูกค้าของเรา เพื่อรับฟังความเห็นของลูกค้า และนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงบริการและสินค้า อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) 7. พวกเราให้โอกาสกับลูกค้าและคู่ค้าในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และอบรม อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) 8. การเรียนรู้จากหุ้นส่วน (เพื่อนร่วมทีม และคู่ค้า) มีการจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดไว้ล่วงหน้าทั้งทรัพยากรและกลยุทธ์ เพื่อการได้มาซึ่งองค์ความรู้และทักษะ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) 9. พวกเรามีการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้กับ คู่ค้า กลุ่มชุมชน สมาคมอาชีพ และองค์การการศึกษา อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) 10. พวกเราตื่นตัวในการแสวงหาหุ้นส่วนในการเรียนรู้จากลูกค้า ผู้ขายทั่วไป และคู่ค้า อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76)

ตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดการองค์ความรู้

ด้านการจัดการองค์ความรู้	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
1. คนในองค์การกระตือรือร้นในการหาข้อมูลซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานขององค์การ	4.06	0.71	มาก
2. เรามีระบบที่เข้าถึงได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอก	4.20	0.77	มาก
3. คนในองค์การ สำรวจแนวโน้มภายนอกองค์การของเราโดยการศึกษาว่าองค์การอื่นทำงานอย่างไร (เช่น มีการเปรียบเทียบกับองค์การชั้นเลิศ การเข้าร่วมสัมมนา และการสำรวจรายงานสิ่งพิมพ์)	4.20	0.75	มาก
4. คนในองค์การได้รับการอบรมเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการทดลอง	4.20	0.71	มาก
5. พวกเรามีการสร้างต้นแบบอยู่เสมอ ๆ สำหรับโครงการเกี่ยวกับ การทดสอบและพัฒนาสินค้าใหม่ และ/หรือ วิธีการใหม่ในการให้บริการ	4.04	0.70	มาก
6. เรามีระบบและโครงสร้างพร้อม เพื่อให้แน่ใจว่าองค์ความรู้ที่สำคัญมีการกำหนดรหัส จัดเก็บ และพร้อมให้ผู้ที่มีความต้องการสามารถนำไปใช้ได้	4.17	0.76	มาก
7. คนในองค์การทราบและตระหนักถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้กับผู้อื่น	4.10	0.74	มาก
8. เราใช้ทีมงานข้ามหน่วยงาน เพื่อส่งผ่านการเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ ไปสู่กลุ่ม แผนก และฝ่าย	4.12	0.78	มาก
9. เรามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องกลยุทธ์และกลไกเพื่อการแบ่งปันการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ	4.17	0.78	มาก
10. เราให้การสนับสนุนกิจกรรมเฉพาะ หน่วยงาน และโครงการซึ่งสร้างองค์ความรู้โดยให้โอกาสการเรียนรู้กับผู้คน	4.02	0.76	มาก
การจัดการองค์ความรู้โดยเฉลี่ย	4.13	0.54	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านการจัดการองค์ความรู้โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย =

4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.54) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1. คนในองค์การกระตือรือร้นในการหาข้อมูลซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานขององค์การ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) 2. เรามีระบบที่เข้าถึงได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอก อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) 3. คนในองค์การ สำรวจแนวโน้มภายนอกองค์การของเราโดยการศึกษาว่าองค์การอื่นทำงานอย่างไร (เช่น มีการเปรียบเทียบกับองค์การชั้นเลิศ การเข้าร่วมสัมมนา และการสำรวจรายงานสิ่งพิมพ์) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) 4. คนในองค์การได้รับการอบรมเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการทดลอง อยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) 5. พวกเรามีการสร้างต้นแบบอยู่เสมอ ๆ สำหรับโครงการเกี่ยวกับ การทดสอบและพัฒนาสินค้าใหม่ และ/หรือ วิธีการใหม่ในการให้บริการ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) 6. เรามีระบบและโครงสร้างพร้อม เพื่อให้แน่ใจว่าองค์ความรู้ที่สำคัญมีการกำหนดรหัส จัดเก็บ และพร้อมให้ผู้ที่มีความต้องการสามารถนำไปใช้ได้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) 7. คนในองค์การทราบและตระหนักถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้กับผู้อื่น อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) 8. เราใช้ทีมงานข้ามหน่วยงาน เพื่อส่งผ่านการเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ ไปสู่กลุ่ม แผนก และฝ่าย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) 9. เรามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องกลยุทธ์และกลไกเพื่อการแบ่งปันการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) 10. เราให้การสนับสนุนกิจกรรมเฉพาะหน่วยงาน และโครงการซึ่งสร้างองค์ความรู้โดยให้โอกาสการเรียนรู้กับผู้คน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76)

ตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
1. การเรียนรู้ได้รับการสนับสนุนจากระบบสารสนเทศ	3.75	0.92	มาก
2. คนในองค์การสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูล (ระบบเน็ตเวิร์คภายใน, อินเตอร์เน็ต, ออนไลน์ เป็นต้น)	3.75	0.98	มาก
3. สิ่งอำนวยการเรียนรู้ (ห้องประชุมและอบรม) ประกอบด้วยอุปกรณ์เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งสามารถสนับสนุนทั้ง ภาพ เสียง และแสงสี)	3.71	0.94	มาก
4. คนในองค์การมีสิ่งเหล่านี้พร้อมใช้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน (เช่น ระบบ Just-in-time และซอฟต์แวร์เขียนโฟลวชาร์ต เป็นต้น)	3.71	0.99	มาก
5. เราใช้ซอฟต์แวร์กลุ่ม เพื่อจัดการงานกลุ่มร่วมกัน (เช่น โปรแกรมบริหารโครงการ โปรแกรมสำหรับทำงานร่วมกัน โปรแกรมสำหรับจัดการการประชุม เป็นต้น)	3.59	0.98	มาก
6. เรามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Just-in-time, คือระบบที่ประกอบด้วย เทคโนโลยีระดับสูงเพื่อการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ และการทำงานจริงไว้ในระบบเดียวอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.96	มาก
7. ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการทำงานทำให้เราสามารถเรียนรู้และทำงานได้ดีขึ้น	3.76	0.95	มาก
8. เราปรับแต่งระบบอิเล็กทรอนิกส์โทนิคเพื่อสนับสนุนการทำงานของเราให้เหมะกับความต้องการในการเรียนรู้	3.58	0.99	มาก
9. คนในองค์การสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.96	มาก

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้	$\overline{X}$	SD	ความหมาย
10. เราสามารถปรับแต่งระบบซอฟต์แวร์เพื่อการ เก็บข้อมูล กำหนดรหัส เก็บรักษา สร้างและส่งต่อข้อมูลในลักษณะที่เหมาะสมที่สุดตามความต้องการของเรา	3.69	0.98	มาก
การนำเทคโนโลยีมาใช้โดยเฉลี่ย	3.69	0.81	มาก

จากตารางที่ 4-7 จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1. การเรียนรู้ได้รับการสนับสนุนจากระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.92) 2. คนในองค์การสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูล (ระบบเน็ตเวิร์คภายใน, อินเตอร์เน็ต, ออนไลน์ เป็นต้น) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.98) 3. สิ่งอำนวยการเรียนรู้ (ห้องประชุมและอบรม) ประกอบด้วยอุปกรณ์เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งสามารถสนับสนุนทั้ง ภาพ เสียง และแสงสี) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.94) 4. คนในองค์การมีสิ่งเหล่านี้พร้อมใช้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน (เช่น ระบบ Just-in-time และซอฟต์แวร์เขียนโฟลวชาร์ต เป็นต้น) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.99) 5. เราใช้ซอฟต์แวร์กลุ่ม เพื่อจัดการงานกลุ่มร่วมกัน (เช่น โปรแกรมบริหารโครงการ โปรแกรมสำหรับทำงานร่วมกัน โปรแกรมสำหรับจัดการการประชุม เป็นต้น) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.98) 6. เรามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Just-in-time คือระบบที่ประกอบด้วย เทคโนโลยีระดับสูงเพื่อการเรียนรู้ ให้คำแนะนำและการทำงานจริงไว้ในระบบเดียวอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) 7. ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการทำงานทำให้เราสามารถเรียนรู้และทำงานได้ดีขึ้น อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.95) 8. เราปรับแต่งระบบอิเล็กทรอนิกส์โทนิคเพื่อสนับสนุนการทำงานของเราให้เหมะกับความต้องการในการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.99) 9. คนในองค์การสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) 10. เราสามารถปรับแต่งระบบซอฟต์แวร์เพื่อ

การเก็บข้อมูล กำหนดรหัส เก็บรักษา สร้างและส่งต่อข้อมูลในลักษณะที่เหมาะสมที่สุดตามความต้องการของเรา อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.98)

ผลการวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยนำเสนอออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ 1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) 2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการทดสอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษากลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี โดยมีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.1 พลวัตในการเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.2 การเปลี่ยนแปลงขององค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.3 การให้การสนับสนุนส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.4 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.5 การนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

		X1	X2	X3	X4	X5
Y	r	0.560	0.468	0.520	0.579	0.332
	P-value	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
	อันดับ	2	4	3	1	5

* มีนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อ X1 หมายถึงพลวัตในการเรียนรู้

X2 หมายถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

X3 หมายถึงการให้การสนับสนุน

X4 หมายถึงการจัดการองค์ความรู้

X5 หมายถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลค่า Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ประกอบด้วย พลวัตในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ การให้การสนับสนุน การจัดการองค์ความรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ มีค่า p-value = 0.000* หมายความว่า ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านมีความมัสพันธ์กับการสร้างความผูกพันในองค์การ และจากการวิเคราะห์พบว่าด้านจัดการองค์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้าน พลวัตในการเรียนรู้ ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านพลวัตในการเรียนรู้ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.560 หมายความว่า ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตในการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.468 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ส่งผลทางบวกต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการให้การสนับสนุน มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.520 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการให้การสนับสนุน ส่งผลทางบวกต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการจัดการองค์ความรู้ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.579 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการองค์ความรู้ ส่งผลทางบวกต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.332 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่งผลทางบวกต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี	
1.1 พลวัตในการเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี	สนับสนุนสมมติฐาน
1.2 การเปลี่ยนแปลงขององค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี	สนับสนุนสมมติฐาน
1.3 การให้การสนับสนุนส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี	สนับสนุนสมมติฐาน
1.4 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี	สนับสนุนสมมติฐาน
1.5 การนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี	สนับสนุนสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยในบทที่ 4 โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีสถานภาพโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง31-40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 ตำแหน่งในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความผูกพันในองค์การ และความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

พนักงานของกลุ่มบริษัทในเครือ ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพลวัตในการเรียนรู้โดยเฉลี่ยโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ด้านการให้การสนับสนุน โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ด้านการจัดการองค์ความรู้ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก และ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานในการวิจัย และอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พลวัตในการเรียนรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamic) คือ การสร้างโอกาสให้การเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์การ (งานจัดการความรู้ คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2564) ซึ่งการสร้างโอกาสให้บุคลากรนั้นมีเพิ่มขีดความสามารถจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ได้ประสิทธิภาพ และการเต็มใจ ความภาคภูมิในการทำงานที่บริษัทนั้นเห็นคุณค่า สอดคล้องกับวิจัยของ พรธิดา เมฆวทัต (2559) พบว่า การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในด้านพลวัต การเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคณะครูจะให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อค้นหาวิธีในการลงมือปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทาง หรือรูปแบบเดียวกัน และพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ แต่ก็ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยวิธีคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นการหาแนวทางที่ดีที่สุดในการวางแผนในอนาคต

สมมติฐาน 1.2 การเปลี่ยนแปลงขององค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การในแต่ละครั้ง อาจทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความวิตกกังวลถึงผลที่จะได้รับในอนาคตแต่หากบริษัท หรือองค์การเองมีความมั่นคง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล อาจทำให้พนักงานมีความไว้วางใจ ซึ่งนั่นก็เกิดจาก

การจัดการบริหารงานตลอดที่ผ่านมาว่าสามารถทำให้พนักงาน ภักดี และผูกพัน เชื่อมั่นกับองค์การได้มาน้อยเพียงใด สอดคล้องกับสุคนธ์ มณีรัตน์ (2554) กล่าวว่า เมื่อมีการเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานจึงเกิดความกลัวการเปลี่ยนแปลง องค์การจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการขับเคลื่อนให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและเกิดการสร้างสรรค์งานให้เกิดขึ้นในองค์การ และยังสนับสนุนแนวคิดของ Holtz (2001) กล่าวว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงขององค์การตลอดจนการสนับสนุนให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ จะต้องอาศัยการสื่อสารภายในองค์การ เพื่อโน้มน้าวจูงใจพนักงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.3 การให้การสนับสนุนส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งการการให้การสนับสนุนพนักงานเป็นการส่งเสริมการกระตุ้นศักยภาพของตนออกมา จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความปรารถนาดีองค์การ โดยผลวิจัย ระดับความคิดเห็นต่อด้านการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก โดยพนักงานเชื่อว่าองค์การมีความแน่วแน่ในการพัฒนาพนักงานให้มีแรงขับในการเรียนรู้และทำงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ กนกวรรณ เต็มโศภินกุล (2560) ได้บ่งชี้ถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานมีความเชื่อว่าองค์การได้ให้คุณค่าในการทุ่มเททำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทำให้พนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูงก็จะยิ่งจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับวิจัยของปัทมา ขันโท (2559) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและความผูกพันด้านจิตใจ การคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เพราะพนักงานเองจะสามารถรับรู้ได้ว่าองค์การนี้มีความเห็นคุณค่าและปรารถนากับตนเอง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์มีบุญคุณ จึงต้องการอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ

สมมติฐานที่ 1.4 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยการจัดการองค์ความรู้เป็นสิ่งที่องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อนเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไขและทำให้องค์ความรู้ไม่หายไป รวมถึงการพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กันยปริณ ทองสามสี, เพ็ญพักตร์ ทองแท้ และอิสระ ทองสามสี (2559) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่บุคลากรใน

องค์การแสวงหาความรู้ ประมวลผล เผยแพร่ ใช้ความรู้แลกเปลี่ยนในปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย โดยองค์การต้องจัดระบบสนับสนุนเพื่อเอื้อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และผลของการจัดการองค์ความรู้จะเป็นผลดีต่อทั้งองค์การ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้งานความสุขในการที่ได้รับจากองค์การ ทำให้พนักงานมีความผูกพัน ตวามภักดี โดยองค์การควรสนับสนุนการสร้างให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ และการแบ่งปันความรู้ เพื่อเป็นแนวทางแห่งประสบความสำเร็จในการทำงานจากบุคคลตัวอย่างต้นแบบ (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559)

สมมติฐานที่ 1.5 การนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งยอมรับสมมุติฐานงานวิจัย แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การนั้นนับว่าเป็นเรื่องที่ดีที่จะทำให้อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติ ลดเวลา เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของ ปฐมภูมิ วิชิตโชติ (2559) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการใช้งานตามทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ Unified theory of acceptance and use of technology ประกอบด้วย ความคาดหวังถึงประสิทธิภาพ(Performance expectancy) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Facilitating conditions) อิทธิพลทางสังคม (Social influence) ความคาดหวังในการใช้งาน (Effort expectancy) ทั้ง 4 ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีผลลัพธ์ไปในทิศทางเดียวกันซึ่งส่งผลทางบวกกับการประยุกต์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศโปรแกรม GLPI มาใช้ในบริษัทวาลีโอ และยังไม่สอดคล้องกับวิจัยของ พัชรินทร์ นาคะประวิง (2550) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ประสิทธิผลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพารทำงาน ทำให้หน่วยงานจำเป็นต้องมีการฝึกฝนเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ แต่ไม่สอดคล้องกับวิจัยของศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) พบว่า การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากยังมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่อง อุปกรณ์ ระบบเครือข่าย การอบรม ข้อมูลสารสนเทศ และการให้บริการ จึงส่งผลให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสารสนเทศได้ไม่เต็มที่ และไม่เป็นที่งพอใจของเจ้าหน้าที่ในการในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องวิจัยของธนพล ธนเชวงสกุล (2558) พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นการตัดสินใจของกรมการเงิน กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสและประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้

เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่อเนื่อง ทำให้การนำความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ทำให้บุคลากรมีการยอมรับการตัดสินในในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อยที่สุดนั่นเอง แต่ไม่

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงการจัดการและการนำไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงการจัดการและการนำไปประยุกต์ใช้

1. วิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกองค์การทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมในข้อมูลการจัดการองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. การสร้างความผูกพันให้พนักงานในแต่ระดับต้องพิจารณาหลายองค์ประกอบตามแต่ช่วงอายุ ตำแหน่ง และเพศสภาพตามความต้องการของแต่ละบุคคล

3. องค์การทุกภาคส่วน ควรให้ความสำคัญในเรื่องของความเปลี่ยนแปลงในองค์การ เพราะอาจจะส่งผลทั้งด้านบวกและทางลบในการบริหาร รวมถึงผลกระทบต่อความผูกพัน ความจงรักภักดีของพนักงานเอง โดยเฉพาะเรื่องของโครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน ไม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น

4. ควรศึกษาขั้นตอนหรือกระบวนการ การนำแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและหลากหลาย ทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงความผูกพันกับองค์การ และลดจำนวนการลาออกของพนักงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการวิจัย เพื่อนำไปประยุกต์กับกลุ่มผู้บริโภคเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มเฉพาะตำแหน่งงาน กลุ่มเฉพาะด้านสายงาน กลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ในแต่ละเจนเนเรชั่น เป็นต้น จะทำให้วิจัยดูมีความน่าสนใจ และมีความหลากหลายในตัวแปรมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการสัมภาษณ์กลุ่มนั้น ๆ เพื่อศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างถึงองค์การในเชิงปฏิบัติ เชิงค่านิยม เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในมุมมองที่แตกต่าง

3. การขยายกรอบแนวความคิด และการนำเสนอแนวความคิด ทฤษฎีใหม่ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านความภักดี ค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์การ การบริหารองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การร่วมสมัย ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์และการจัดการองค์การ เพื่อสร้างสรรค์ให้งานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อแนวทางในการประยุกต์ใช้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ เต็มโสภินกุล. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, *28*(1), 64-73.

กันยปริณ ทองสามสี, เพ็ญพักตร์ ทองแท้ และอิสระ ทองสามสี. (2559). การพัฒนาแบบวัดการจัดการความรู้ระดับบุคคลในงานประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 33*(1), 77-99.

กระทรวงแรงงาน. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำ ปีพ.ศ. 2559 กระทรวงแรงงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและกลยุทธ์ศาสตร์

งานจัดการความรู้ คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). *พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamic)*. เข้าถึงได้จาก https://www2.si.mahidol.ac.th/km

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การ แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก.* ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลิมภัทร วิชกูล. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แน็ชเชอรัลรับเบอร์เธร็ด จำกัด กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนพล ธนเชวงสกกุล. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของกรมการเงิน กองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, *14*(2), 538-543.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนธัช.

เนติพร ศรีพิชญาการ. (2556). *กระบวนการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารธนชาตจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เบญญาภา สุวรรณทอง. (2557). *อิทธิพลความผูกพันของพนักงานในภาคธุรกิจบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้า*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปฐมภูมิ วิชิตโชติ. (2559). *การประยุกต์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาการใช้งานโปรแกรม GLPI ของพนักงานบริษัทในเครือวาลีโอ*. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทมา ขันโท. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของบริษัท ทิสโก้ไฟแนนซ์เซียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. *วารสารนักบริหาร*, *32*(4), 103-109.

พงษ์เทพ เงาะด่วน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรธิดา เมฆวทัต. (2559). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

พัชรินทร์ นาคะประวิง. (2550). *ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรมส่งเสริมการเกษตร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภัทรภา ธัญทวีภิรมย์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มลฤดี เฮงแสงชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดอุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชจิฎา เสี่ยงบุญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู้ดส์ แมนูแฟคทอรี่ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วราภรณ์ ด่านศิริ. (2555). *การนำสุนทรียสาธกประยุกต์ร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาทวีทรัพย์รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิชชุพล สิงหะพล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาโรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต. *วาสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 10*(1), 60-78.

วิรชาดา แสงชาติ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)*. การค้นความอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิไลภรณ์ แก้วอาสา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูทีปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นทีการศึกษาในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

วุฒิชาติ สุนทรสมัย. (2555). *การวิจัยการตลาดและระบบสารสนเทศทางการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.

ศรัญญา ซื่อตรง. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.

ศศิชา ขาวล้ำเลิศ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *Veridian E-Journal Silpakorn Univ*ersity, *8*(3), 1051-1062

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, วลัยลักษณ์ อัตธีวงศ์, ปณิศา ลัญชานนท์ และพิมพา หิรัญกิตติ. (2549). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สัมพันธ์ นาวิบูลวงศ์. (2555). *การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) ด้วยกระบวนการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยก๊าซ จังหวัดขอนแก่น*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุคนธ์ มณีรัตน์. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาพร เพ่งพิศ. (2557). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชนผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุดใจ ดิลกฑรรศนนท์. (2558). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่งโดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิทธิ มงคลลาภกิจ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเครือวสันต์สตูดิโอ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Burke, J. (2004). *Extending identity control theory: Insights from classifier systems*. Retrieved from https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.0735-2751.2004.00234.x

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*, 297-334.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization development and change*. WI: Thomson South-Western.

Garvin, J. S. (1933). *United States patent office*. U.S.; Patent and trademark office.

Holtz, S. (2004). *Corporate conversations: A guide to crafting effective and appropriate internal communication*. New York: AMACOM.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Marquardt, M. J. (1995). *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.

Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: A management challenge*. Chicago: Dryden Press.

Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1997). *The learning company*. McGraw-Hill: Maidenhead.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, *2*, 49-60.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(March), 46-56.

Steers, W. D., Kolbeck, S., Creedon, D., & Tuttle, J. B. (1991). Nerve growth factor in the urinary bladder of the adult regulates neuronal form and function. *The Journal of Clinical Investigation, 88*(5), 1709-1715.

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1992). Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. *International Journal of Lifelong Education*, *11*(4), 287-300.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงทัศนคติที่ส่งผลต่อความพร้อมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

โดยงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้จะไม่มีการนำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้นี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การวัดความผูกพันของพนักงานในองค์การ

ส่วนที่ 3 พลวัตในการเรียนรู้: ส่วนบุคคล กลุ่ม/ทีมงาน และองค์การโดยรวมในองค์การของเรา

ส่วนที่ 4 การเปลี่ยนแปลงขององค์การ: วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และโครงสร้างในองค์การ

ส่วนที่ 5 ด้านการให้การสนับสนุน: พนักงาน ผู้จัดการ ลูกค้า คู่ค้า หุ้นส่วน และชุมชนในองค์การ

ส่วนที่ 6 การจัดการองค์ความรู้: การแสวงหา การสร้าง การจัดเก็บ/เรียกใช้ และการส่งผ่าน/นำไปใช้ประโยชน์ในองค์การ

ส่วนที่ 7 การนำเทคโนโลยีมาใช้: ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการทำงานในองค์การ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับท่านมากที่สุด

เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง / หม้าย

อายุ

☐ มากกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่า/เท่ากับ ปวช. / ม.6 ☐ ปวส. / อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ระดับพนักงาน

☐ พนักงานประจำ ☐ เจ้าหน้าที่

☐ หัวหน้าหน่วย ☐ หัวหน้าแผนก ☐ 5. ระดับจัดการ

ระดับรายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท ☐ 40,001 บาทขึ้นไป

ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับองค์การของท่าน กรุณาอ่านแต่ละประโยคอย่างละเอียด และเลือกตอบว่าประโยคเหล่านั้นเข้ากับองค์การของท่านในระดับใด โดยเลือกจากระดับต่อไปนี้

5= เข้ากับองค์การได้อย่างดีที่สุด

4= เข้ากับองค์การได้อย่างดี

3= เข้ากับองค์การได้ในระดับกลาง ๆ

2= เข้ากับองค์การได้เพียงเล็กน้อย

1= เข้ากับองค์การได้เพียงเล็กน้อยที่สุด หรือไม่เข้ากับองค์การเลย

ส่วนที่ 2 การวัดความผูกพันของพนักงานในองค์การ

_____1. ข้าพเจ้ามีความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทกำลังในการทำงานให้เกินความคาดหวังเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

_____2. ข้าพเจ้ากล่าวถึงองค์การที่ทำงานให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอ ๆว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย

_____3. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีเพียงเล็กน้อยต่อองค์การนี้

_____4. ข้าพเจ้าจะรับทำงานที่ได้รับมอบหมายแทบทุกอย่างเพียงเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การนี้

_____5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของตัวเองกับขององค์การมีความคล้ายกัน

_____6. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครต่อใครว่า ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

_____7. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ ตราบใดที่ลักษณะงานคล้ายกับที่ทำอยู่

_____8. องค์การแห่งนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดีที่สุดของข้าพเจ้าผ่านการทำงานที่ดี

_____9. หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปัจจุบันเพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออก

_____10. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์การนี้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นตั้งแต่เริ่มต้น

_____11. การคงอยู่กับองค์การนี้ ไม่ทำให้ข้าพเจ้าได้รับประโยชน์อะไรเพิ่มเติมมากนัก

_____12. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าพบว่าไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์การนี้ในเรื่องสำคัญๆที่เกี่ยวกับลูกจ้าง

_____13. ข้าพเจ้ามีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์การนี้อย่างจริงใจ

_____14. สำหรับข้าพเจ้าองค์การแห่งนี้เป็นที่ที่ดีที่สุดต่อการทำงาน

_____15. การตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ ถือว่าเป็นความผิดของข้าพเจ้า

ส่วนที่ 3 พลวัตในการเรียนรู้: ส่วนบุคคล กลุ่ม/ทีมงาน และองค์การโดยรวมในองค์การ

_____1. เราเห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่พนักงานเป็นกิจกรรมสำคัญในระดับต้นๆ

_____2. เราสนับสนุนและคาดหวังให้พนักงานจัดการการเรียนรู้และพัฒนาของตนเอง

_____3. คนในองค์การมีการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาและเปิดรับความคิดเห็นโดยการฟังอย่างเอาใจใส่และมีการตอบสนอง

_____ 4. ทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการเรียนรู้

_____ 5. เรามีการใช้เทคนิคเสริมการเรียนรู้แบบเข้มข้น (เช่น ใช้แผนผังความคิด การฝึกความจำ ใช้อุปกรณ์เสริม การใช้จินตนาการ ดนตรี และอื่น ๆ)

_____6. คนในองค์การเพิ่มเติมองค์ความรู้โดย การปรับใช้ คาดคะเน และใช้ความสร้างสรรค์ในการเรียนรู้

_____7. ทีมงานและรายบุคคลใช้วิธีการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วม (คือ เรียนรู้โดยการสะท้อนคิดถึงปัญหาหรือสถานการณ์เป็นลำดับ ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในอนาคต)

_____8. ทีมงานได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากกันและกัน และแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ

_____9. คนในองค์การสามารถคิดและทำงาน ได้อย่างเป็นระบบและครบถ้วน

_____10. ทีมงานได้รับการอบรมในการทำงานเป็นกลุ่มและเรียนรู้ร่วมกัน

ส่วนที่ 4 การเปลี่ยนแปลงขององค์การ: วิสัยทัศน์, วัฒนธรรมองค์การ, กลยุทธ์ และโครงสร้างในองค์การ

_____1. เรื่องความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นที่เข้าใจกันทั้งองค์การ

_____2. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนในวิสัยทัศน์เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

_____3. ในองค์การมีบรรยากาศของการสนับสนุน และใส่ใจกับความสำคัญของการเรียนรู้

_____ 4. พวกเราทุกคนมีความตั้งใจและมุ่งมั่น เกี่ยวกับการเรียนรู้และการปรับปรุง แบบต่อเนื่อง

_____ 5. พวกเราเรียนรู้ทั้งจากสิ่งที่ล้มเหลวและที่ประสบความสำเร็จ

_____6. พวกเราให้รางวัลกับคนและทีมสำหรับการเรียนรู้ และช่วยผู้อื่นในการเรียนรู้

_____7. โอกาสในการเรียนรู้ได้ถูกจัดเข้าไปกับทุก ๆ ขั้นตอนการดำเนินงานและโครงการ

_____8. เราได้ออกแบบระบบเพื่อแบ่งปันความรู้ และเปิดโอกาสในการเรียนรู้ถึงทั่วทั้งองค์การ (เช่น มีการสลับตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและข้ามหน่วยงาน งานโครงสร้างระบบเพื่อการเรียนรู้จากการทำงาน)

_____9. โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน ไม่มีหลายชั้นของการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น

_____10. พวกเราทำงานร่วมกันโดยยึดเป้าหมายและการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการแบ่งแยกตามขอบเขตของแผนกหรือหน่วยงาน

ส่วนที่ 5 ด้านการให้การสนับสนุน: พนักงาน ผู้จัดการ ลูกค้า คู่ค้า หุ้นส่วน และชุมชนในองค์การ

_____1. องค์การของเราแน่วแน่ในการพัฒนา พนักงานให้มีแรงขับในการเรียนรู้และทำงานได้อย่าง มีคุณภาพ

_____2. อำนาจในการตัดสินใจถูกกระจายและมอบหมายให้กับบุคคลอย่างเท่าเทียม โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้

_____3. ผู้จัดการและคนที่ไม่เป็นผู้จัดการทำงานร่วมกันเสมือนหุ้นส่วนกัน เพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน

_____ 4. ผู้จัดการทำหน้าที่เป็น โค้ช เป็นพี่เลี้ยง และผู้อำนวยการในการเรียนรู้

_____ 5. ผู้จัดการเป็นผู้สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับสนับสนุนให้มีการทดลอง และสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้ เพื่อให้องค์ความรู้ใหม่ได้ถูกนำไปใช้

_____6. พวกเรากระตือรือร้นในการแบ่งปันข้อมูลกับลูกค้าของเรา เพื่อรับฟังความเห็นของลูกค้าและนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงบริการและสินค้า

_____7. พวกเราให้โอกาสกับลูกค้าและคู่ค้าในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และอบรม

_____8. การเรียนรู้จากหุ้นส่วน (เพื่อนร่วมทีม และคู่ค้า) มีการจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดไว้ล่วงหน้าทั้งทรัพยากรและกลยุทธ์ เพื่อการได้มาซึ่งองค์ความรู้และทักษะ

_____9. พวกเรามีการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้กับ คู่ค้า กลุ่มชุมชน สมาคมอาชีพ และองค์การการศึกษา

_____10. พวกเราตื่นตัวในการแสวงหาหุ้นส่วนในการเรียนรู้จาก ลูกค้า ผู้ขายทั่วไป และคู่ค้า

ส่วนที่ 6 การจัดการองค์ความรู้: การแสวงหา การสร้าง การจัดเก็บ/เรียกใช้ และการส่งผ่าน/นำไปใช้ประโยชน์ในองค์การ

_____1. คนในองค์การกระตือรือร้นในการหาข้อมูลซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานขององค์การ

_____2. เรามีระบบที่เข้าถึงได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอก

_____3. คนในองค์การ สำรวจแนวโน้มภายนอกองค์การของเราโดยการศึกษาว่าองค์การอื่นทำงานอย่างไร (เช่น มีการเปรียบเทียบกับองค์การชั้นเลิศ การเข้าร่วมสัมมนา และการสำรวจรายงานสิ่งพิมพ์)

_____ 4. คนในองค์การได้รับการอบรมเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการทดลอง

_____ 5. พวกเรามีการสร้างต้นแบบอยู่เสมอ ๆ สำหรับโครงการเกี่ยวกับ การทดสอบและพัฒนาสินค้าใหม่ และ/หรือ วิธีการใหม่ในการให้บริการ

_____6. เรามีระบบและโครงสร้างพร้อม เพื่อให้แน่ใจว่าองค์ความรู้ที่สำคัญมีการกำหนดรหัสจัดเก็บ และพร้อมให้ผู้ที่มีความต้องการสามารถนำไปใช้ได้

_____7. คนในองค์การทราบและตระหนักถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้กับผู้อื่น

_____8. เราใช้ทีมงานข้ามหน่วยงาน เพื่อส่งผ่านการเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ ไปสู่กลุ่ม แผนก และฝ่าย

_____9. เรามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องกลยุทธ์และกลไกเพื่อการแบ่งปันการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ

_____10. เราให้การสนับสนุนกิจกรรมเฉพาะ หน่วยงาน และโครงการซึ่งสร้างองค์ความรู้โดยให้โอกาสการเรียนรู้กับผู้คน

ส่วนที่ 7 การนำเทคโนโลยีมาใช้: ระบบสารสนเทศ การเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการทำงานในองค์การ

_____1. การเรียนรู้ได้รับการสนับสนุนจากระบบสารสนเทศ

_____2. คนในองค์การสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูล (ระบบเน็ตเวิร์คภายใน อินเตอร์เน็ตออนไลน์ เป็นต้น)

_____3. สิ่งอำนวยการเรียนรู้ (ห้องประชุมและอบรม) ประกอบด้วยอุปกรณ์เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งสามารถสนับสนุนทั้ง ภาพ เสียง และแสงสี)

_____ 4. คนในองค์การมีสิ่งเหล่านี้พร้อมใช้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน (เช่น ระบบ Just-in-time และซอฟต์แวร์เขียนโฟลวชาร์ต เป็นต้น)

_____ 5. เราใช้ซอฟต์แวร์กลุ่ม เพื่อจัดการงานกลุ่มร่วมกัน (เช่น โปรแกรมบริหารโครงการ โปรแกรมสำหรับทำงานร่วมกัน โปรแกรมสำหรับจัดการการประชุม เป็นต้น)

_____6. เรามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Just-in-time คือระบบที่ประกอบด้วย เทคโนโลยีระดับสูงเพื่อการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ และการทำงานจริงไว้ในระบบเดียวอย่างต่อเนื่อง

_____7. ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการทำงานทำให้เราสามารถเรียนรู้และทำงานได้ดีขึ้น

_____8. เราปรับแต่งระบบอิเล็กทรอนิกส์โทนิคเพื่อสนับสนุนการทำงานของเราให้เหมะกับความต้องการในการเรียนรู้

_____9. คนในองค์การสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

_____10. เราสามารถปรับแต่งระบบซอฟต์แวร์เพื่อการ เก็บข้อมูล กำหนดรหัส เก็บรักษา สร้าง และส่งต่อข้อมูลในลักษณะที่เหมาะสมที่สุดตามความต้องการของเรา

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพร้อมขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่องความพร้อมขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท แปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร ในจังหวัดชลบุรี เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในส่วนที่ 2-7 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรงโดยทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Index of Consistency : IOC) Rovinelli & Hambleton (1977) (อ้างถึงใน ศิโรรัตน์ รัตนวิจิตร, 2559) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยมีเกณฑ์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

คะแนน +1 หมายถึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนน 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

คะแนน -1 หมายถึงไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC $\geq$0.50 หมายถึงคำถามตรงกับวัตถุประสงค์

ค่า IOC < 0.50 หมายถึงคำถามไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

นางสาววิภารัตน์ ทับทิมจันทร์

ผู้วิจัย

ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์

(Internal Objective Congruency: IOC)

****

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ธำรงสินถาวร

รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะการจัดการและการท่องเที่ยว / อาจารย์ประจำสาขาการตลาด มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2

ผศ.ดร.ว่าที่ร้อยตรี ดร. ธนภณ นิธิเชาวกุล

ผู้ช่วยคณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว / ประธานสาขาการตลาด คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3

อ.ดร.มนสิชา อินทรจักร

อาจารย์ประจำ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4

อ.ดร.ธิติกานต์ สังสุวรรณ

อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5

อ.ดร.สานนท์ อนันทานนท์

ผู้ช่วยคณบดี คณะการจัดการและการท่องเที่ยว/อาจารย์ประจำสาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ ข-1 ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถาม
กับวัตถุประสงค์ (Internal Objective Congruency : IOC)

คำถามข้อที่	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (R)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	R1	R2	R3	R4	R5			
ส่วนที่ 2 การวัดความผูกพันธ์ของพนักงานในองค์การ								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 11	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 12	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 พลวัตในการเรียนรู้: ส่วนบุคคล, กลุ่ม/ทีมงาน, และองค์การโดยรวมในองค์การ								
ข้อ 1	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

คำถามข้อที่	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (R)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	R1	R2	R3	R4	R5			
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 การเปลี่ยนแปลงขององค์การ: วิสัยทัศน์, วัฒนธรรมองค์การ, กลยุทธ และโครงสร้างในองค์การ								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 5 ด้านการให้การสนับสนุน								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ ข.-1 (ต่อ)

คำถามข้อที่	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (R)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	R1	R2	R3	R4	R5			
ข้อ 3	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	-1	4	1	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 6 การจัดการองค์ความรู้: การแสวงหา, การสร้าง, การจัดเก็บ/เรียกใช้, และการส่งผ่าน/นำไปใช้ประโยชน์ในองค์การ								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ ข.-1 (ต่อ)

คำถามข้อที่	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (R)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	R1	R2	R3	R4	R5			
ส่วนที่ 7 การนำเทคโนโลยีมาใช้: ระบบสารสนเทศ, การเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยี, และระบบสนับสนุนการทำงานในองค์การ								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ประวัติความเป็นมาของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี

ประวัติความเป็นมาของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี

กลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น จังหวัดชลบุรี เป็นผู้ประกอบการแปรรูปสินค้าเกษตรเชิงนิเวศน์แบบครบวงจร (Eco agro industry) ที่ใช้พลังงานสะอาดในกระบวนการผลิต และมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจแบบยั่งยืน โดยพัฒนาองค์การให้เติบโตไปพร้อมกับชุมชน และการรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีอย่างสมดุล

ธุรกิจของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น แบ่ง 5 กลุ่มธุรกิจ ดังนี้

1. ธุรกิจยางพารา
2. ธุรกิจปาล์มน้ำมัน
3. ธุรกิจพลังงานทดแทนและรับกำจัดกากของเสียอินทรีย์
4. ธุรกิจโลจิสติกส์
5. ธุรกิจร่วมทุน

วิสัยทัศน์

ผู้นำในการแปรรูปเกษตรอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ระดับมาตรฐานสากล World Class Eco-Agro Industrial Complex

เรามุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจแบบยั่งยืนอยู่บนหลักการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Thai Eastern Symbiosis) เพื่อคงความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากร ให้เกิดการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Circular economy) เป็นอุตสาหกรรมที่ปราศจากของเสีย (Zero waste)

เรามุ่งพัฒนาองค์การให้เติบโตไปพร้อมกับชุมชน และการรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีอย่างสมดุล มีความร่วมมือกันในระบบห่วงโซ่คุณค่า เพื่อก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในการผลิตสินค้าที่มีความยั่งยืน (World best sustainable materials producer)

เราให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานสะอาดในกระบวนการผลิตเพื่อลดการปลดปล่อยคาร์บอนไดออกซ์ไซด์ออกสู่ชั้นบรรยากาศ และมีระบบการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นผลิตภัณฑ์ที่มิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Eco Products)

พันธกิจ

1. องค์การที่แปรรูปเกษตรอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ที่มีมาตรฐาน
2. ใช้พลังงานสะอาดในกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้สินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพเป็นเลิศ และมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อทุกความต้องการของลูกค้า
3. มีระบบบริหารคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

4. เป็นองค์การที่ไม่ก่อให้เกิดของเสียหรือมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม (Zero waste, Zero discharge)

5. เป็นองค์การที่มีนวัตกรรม พัฒนาระบบสารสนเทศขององค์การให้ได้มาตรฐานสากล โดยนำระบบ ERP มาใช้ทั่วทั้งองค์การ มีเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคนและประสิทธิภาพงานอย่างต่อเนื่อง

6. เป็นองค์การที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืน มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการเติบโตขององค์การได้อย่างเข้มแข็งและเพียงพอ พัฒนาเกษตรกรให้มีการจัดการสวนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและดูแลเกษตรกรอย่างเป็นระบบ

7. ดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี ปฏิบัติต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การอย่างเป็นธรรม สรรหาโอกาสทางธุรกิจ เพื่อให้เกิดการเติบโตอย่างมั่นคง

โครงสร้างจำนวนพนักงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น

ภาพที่ ค-1 จำนวนพนักงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น

ธุรกิจยางพารา

ธุรกิจยางพารา ถือเป็นธุรกิจหลักของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น ซึ่งผลิตน้ำยางข้น ยางแท่ง และยางแท่งเกรดพิเศษ มีโรงงานตั้งอยู่ที่ชลบุรี บึงกาฬ และอุบลราชธานี และมีโรงงานผลิตยางแท่งเกรดพิเศษที่ร่วมทุนกับ Sumitomo Rubber Industries, Japan ตั้งอยู่ที่อุดรธานี ปัจจุบัน กลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น ถือเป็นผู้ประกอบการยางพารารายใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออก โดยยางแท่ง (Standard Thai rubber) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นด้วยกรรมวิธีที่ได้มาตรฐาน ใช้ยางถ้วย และยางแผ่นดิบเป็นวัตถุดิบ มีการรับรองคุณภาพมาตรฐานทางวิชาการ และสามารถทดสอบคุณภาพด้วยห้องปฏิบัติการทดสอบที่ได้มาตรฐานสถาบันวิจัยยาง ได้กำหนดชั้นคุณภาพยางแท่งของไทยเป็นหลายประเภท แบ่งตามมาตรฐานปริมาณสิ่งสกปรก ค่าความอ่อนตัวของยาง สีและความหนืด เป็นต้น โดยทั่วไป ยางแท่งจะถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมยางล้อรถยนต์ รถบรรทุก เครื่องบิน เป็นส่วนใหญ่

ยางเกรดชนิดพิเศษ เป็นยางแท่งที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้ในกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ที่ต้องการควบคุมค่าความหนืดของยางในระหว่างกระบวนการแปรรูปให้คงที่ โดยการควบคุมความหนืดให้ไปทำปฏิกริยากับอนุมูลหมู่อัลดีไฮด์เพื่อป้องกันการเกิดพันธะไฮโดเจนระหว่างโครงสร้างโมเลกุลยาง นิยมใช้ในกระบวนการผลิตยางล้อที่ต้องการค่าความหนืดที่มีความคงที่ ทำให้ยางแท่งเกรดพิเศษนี้ มีราคาสูงกว่ายางแท่งมาตรฐานปกติ

กลุ่มลูกค้าหลักของบริษัท คือผู้ผลิตยางล้อชั้นนำทั่วโลก ได้แก่ มิชลิน, บริดจสโตน, กู๊ดเยียร์, ซูมิโตโม, พิเรลลี่, คอนติเนนตัล, โยโกฮามา, ฮันคุก, ดีสโตน, โอตานิ เป็นต้น ด้วยกระบวนการผลิตที่ทันสมัย มีกระบวนการควบคุมคุณภาพสินค้าที่เป็นเลิศ บริษัทจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญของผู้ผลิตยางล้อรถยนต์ชั้นนำของโลก และมีส่วนแบ่งการตลาดในประเทศ ถึงร้อยละ 25

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำการผลิตยางธรรมชาติเกรดพรีเมี่ยมที่สร้างห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. เป็น ECO Factory ผู้ผลิตยางแท่งคุณภาพเกรดพรีเมี่ยม ด้วยวัตถุดิบที่มีความยั่งยืน (Sustainable rubber) สามารถสอบย้อนกลับได้ (Traceability) และผลิตด้วยกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

2. เป็นองค์การที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาให้เกิดอุตสาหกรรมเกษตรหมุนเวียนเชิงชีวภาพ (Bio-Circular Green)

3. เป็นองค์การที่ส่งเสริมให้มีนวัตกรรม ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ (Product innovation) และกระบวนการผลิต (Process innovation) มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพวัตถุดิบ (Sustainable material)

4. เป็นองค์การที่มีธรรมาภิบาลทางธุรกิจ มีจริยธรรมในการดำเนินงาน มีระบบการบริหารงานที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Corporate governance)

5. เป็นองค์การที่ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย (IoT) มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Digital organization)

6. เป็นองค์การที่สร้างวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์การ และเป็นคนดีของสังคม (Smart people)

ธุรกิจน้ำมันปาล์ม

กลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น ยังถือเป็นผู้บุกเบิกอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในภาคตะวันออก โดยได้ก่อตั้งโรงสกัดน้ำมันปาล์มดิบแห่งแรกในภาคตะวันออกตั้งแต่ปี พ.ศ 2535 ปัจจุบันบริษัทมีโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม ที่ชลบุรี และโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มดิบ ที่ร่วมทุนกับกลุ่ม Sime Darby, มาเลเซีย ที่ตราด มีส่วนแบ่งการตลาดในภาคตะวันออกอยู่ที่ประมาณร้อยละ 45 โดย น้ำมันปาล์มดิบ (Crude palm oil) เป็นผลิตภัณฑ์ที่สกัดได้จากการผลปาล์มสด (Fresh fruit bunch) ที่มีคุณภาพ น้ำมันปาล์มดิบสามารถนำไปเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งเพื่อการอุปโภคและบริโภคและมีโรงงานสกัดน้ำมันเมล็ดในปาล์มขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทยที่ร่วมทุนกับบริษัท โกลบอลกรีน เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ที่ชลบุรี น้ำมันเมล็ดในปาล์ม เป็นน้ำมันที่สกัดออกมาจากเมล็ดในปาล์ม (Palm Kernel) สามารถนำไปใช้ในอุตสาหกรรมหลากหลาย ได้แก่

1. การผลิตกรดไขมันประเภทต่าง ๆ ทั้งกรดไขมันอิ่มตัว และกรดไขมันไม่อิ่มตัว เช่น

กรดลอริก ใช้ทำเป็นเรซินในอุตสาหกรรมสี

กรดโอเลอิก ใช้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

กรดสเตียริก ใช้ในการผลิตเครื่องสำอางค์

2. การผลิตเมทธิลเอสเทอร์ เพื่อนำไปใช้ในการทำไบโอดีเซล หรือ Fatty alcohol

วิสัยทัศน์

เราเป็นอุตสาหกรรม ปาล์ม น้ำมัน ที่มีการเติบโตและยั่งยืน

พันธกิจ

สร้างเพิ่มมูลค่า By product ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับโลก พัฒนาบุคคลากรให้มีคุณภาพ การบริหารการจัดการด้วยเทคโนโยลีที่ดีและทันสมัย

ธุรกิจพลังงานทดแทนและรับกำจัดกากของเสียอินทรีย์

กิจการรับบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย บริการกำจัดกากของเสียอินทรีย์ที่สามารถย่อยสลายได้ด้วยแบคทีเรีย มีระบบผลิตก๊าซชีวภาพที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรหมุนเวียนที่สามารถสร้างขึ้นได้เอง มีการแลกเปลี่ยนพลังงาน วัตถุดิบ และวัสดุต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Circular Economy) เพื่อให้คุ้มค่า มีประสิทธิภาพสูงสุด (Optimized) และนำมาสู่อุตสาหกรรมที่ปราศจากของเสีย (Zero Waste) และปราศจากการก่อให้เกิดมลพิษตลอดทั้งกระบวนการ จึงเกิดเป็นโครงการพัฒนาด้านพลังงานทดแทน และได้นำพลังงานทดแทนที่ได้หมุนเวียนกลับมาใช้ในกระบวนการผลิต สามารถทดแทนการใช้พลังงานจากฟอสซิลได้ถึง ร้อยละ 85 ส่งผลให้สินค้ายางพาราและน้ำมันปาล์มของกลุ่มบริษัท ไทยอีสเทิร์น ถือว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง (Eco Products) โดย ระบบผลิต Biogas เป็นพลังงานทดแทนหมุนเวียน องค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นก๊าซมีเทน (CH_4) ประมาณ 50-70% ส่วนที่เหลือเป็นก๊าซชนิดอื่น ๆ เช่น ไฮโกรเจน ออกซิเจน ไฮโดรเจนซัลไฟด์ ไนโตรเจน และไอน้ำ

ก๊าซชีวภาพที่ผลิตได้ จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ 3 รูปแบบ คือ

1. ใช้เป็นเชื้อเพลิงเพื่อผลิตพลังงานความร้อน
2. ใช้เป็นผลิตพลังงานกล/พลังงานไฟฟ้า
3. ใช้ผลิตพลังงานร่วม (Cogeneration)

ไฟฟ้า (Electricity) ผลิตได้จากเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่ใช้ก๊าซชีวภาพเป็นเชื้อเพลิง (Gas Engine) เป็นเครื่องจักรที่รับกำลังมาจากเครื่องยนต์และเปลี่ยนพลังงานกลเป็นพลังงานไฟฟ้า ซึ่งในกระบวนการผลิตไฟฟ้า จะเกิดลมร้อนที่ได้จากการเผาไหม้ของเครื่องยนต์แบบสมบูรณ์

วิสัยทัศน์

เราคือจะเป็นผู้นำด้านการจัดการของเสียอินทรีย์ ในภูมิภาคเอเชีย ขับเคลื่อนธุรกิจด้วยนวัตกรรมทีทันสมัย เพื่อก้าวไปสู่ธุรกิจโปรตีนทางเลือก,ไบโอเคมี และวัสดุชั้นสูง ตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนชีวภาพ เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

พันธกิจ

1. มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำนวัตกรรมเทคโนโลยี เข้ามาใช้ มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ไบโอเคมีและวัสดุชั้นสูง/การจัดการของเสีย/พลังงานสีเขียว และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

2. ยึดมั่นในแนวคิด "เศรษฐกิจหมุนเวียนชีวภาพ" ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือของเสียให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยหลัก 5 R (1. Reuse 2. Reduce 3. Recycle 4. Refuse 5. Renewable)

3. สร้างบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพ คัดสรร และสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้มีการทำงานระดับมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วยสวัสดิการ และผลตอบแทนตามสมควร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ

4. ดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมภิบาลให้การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้สินค้า ลูกค้า ผู้ถือหุ้น หุ้นส่วนธุรกิจ ผู้ที่ดำเนินธุรกิจด้วย พนักงาน จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Value chian)

5. มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคมและชุมชน ดำเนินธุรกิจที่มีการบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล และ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สังคมและชุมชน

6. มุ่งมั่นก้าวไปสู่ net zero carbon company

ธุรกิจโลจิสติกส์

ธรุกิจโลจิสติกส์ เป็นบริการรถขนส่งสินค้าและวัตถุดิบ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และมีบริการขนส่งสินค้าให้แก่บริษัทในเครือ มีรถหลากหลายประเภทให้เลือกใช้เพื่อให้เหมาสมกับประเภทงานนั้นๆ เช่น รถบรรทุกน้ำยางสด รถสิบล้อ รถพื้นเรียบ รถหกล้อ รถเทเลอร์ รถหัวลาก

บริษัท ไทยอีสเทิร์น โลจิสติกส์ จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2554 มุ่งเน้นและพัฒนาบริการด้านโลจิสติกส์อย่างเป็นระบบ สร้างความเชื่อมั่นในด้านบริการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริหารการจัดการที่เป็นระบบและ มีคุณภาพ เพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)

วิสัยทัศน์

เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจด้านโลจิสติกส์ที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี และมีคุณภาพอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1.ให้บริการด้านขนส่งโดยเน้นความปลอดภัย ครบถ้วนถูกต้องและตรงเวลา

2. ส่งเสริมให้การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับบุคลากรขององค์การ ให้สามารถบริหารจัดการด้านขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นองค์การที่มีหลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรม บริหารงานอย่างโปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ควบคุมต้นทุนการขนส่งเพื่อให้สามารถแข่งขันได้

5. มีการพัฒนาบุคลากร สร้างบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์การ

ธุรกิจร่วมทุน

ไทยอีสเทิร์น กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการมี “หุ้นส่วนทางธุรกิจ” ที่แข็งแกร่งและมีศักยภาพ เพราะถือเป็นอีกฟันเฟืองสำคัญที่จะต่อยอดสู่การเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบริษัทฯจึงได้ยึดมั่นในแนวคิดการยกระดับ ความร่วมมือจาก “ลูกค้า” สู่ “หุ้นส่วนทางธุรกิจ” เพื่อผนึกกำลังเสริมความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ มีความโดดเด่นด้านการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างทันท่วงที ภายใต้การมีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ โปร่งใส ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ควบคู่ไปกับการให้สำคัญเรื่องบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง จนได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าและคู่ค้าก่อเกิดเป็น “ธุรกิจร่วมทุน” สร้างการเติบโตแบบ Inorganic Growth Joint Venture Business เช่นในปัจจุบัน

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิภารัตน์ ทับทิมจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	8 เมษายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	333 ม.2 ต.เขาซก อ.หนองใหญ่ จ.ชลบุรี 20190
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2548-2564 (ปัจจุบัน) ตำแหน่ง เลขานุการ บริษัท ไทยอิสเทิร์น กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546-2548 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการและการท่องเที่ยว) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560-2564 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยบูรพา